

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL *

4.1 INTRODUCTION	170	4.4 L'ORÉAL POUR LE FUTUR : RÉSULTATS 2021	258
4.1.1 Un Groupe engagé de longue date	173		
4.1.2 Un dialogue constant avec les parties prenantes	174	4.5 NOTES MÉTHODOLOGIQUES	260
		4.5.1 Données sociales, hygiène et sécurité	260
4.2 PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS	177	4.5.2 Données L'Oréal pour le Futur	262
4.2.1 Processus d'identification des risques	177	4.5.3 Données Droits Humains	266
4.2.2 Principaux risques en matière environnementale, sociale, Droits Humains et corruption	177	4.6 GRILLES DE CONCORDANCE, DONT DPEF, ET BILAN GES	267
		4.6.1 Grille de concordance des référentiels de reporting en matière sociale, environnementale et sociétale (DPEF)	267
4.3 LES POLITIQUES, LES INDICATEURS DE PERFORMANCE ET LES RÉSULTATS	179	4.6.2 Grille de concordance SASB	269
4.3.1 Politique environnementale	179	4.6.3 Index du contenu des Normes GRI	270
4.3.2 Politique des Relations Humaines	228	4.6.4 Bilan gaz à effet de serre	273
4.3.3 Politique en faveur des Droits Humains	246	4.7 RAPPORTS DES COMMISSAIRES AUX COMPTES	274
4.3.4 Politique de prévention de la corruption	254	4.7.1 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	274
4.3.5 Politique fiscale	255	4.7.2 Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales, sociétales, environnementales et de sécurité consolidées publiées dans le rapport de gestion du groupe	280

* Ces informations font partie intégrante du Rapport Financier Annuel tel que prévu par l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier.

Ce chapitre rend compte des politiques et des progrès réalisés en matière sociale, environnementale et sociétale, et présente le bilan à fin 2021 de la deuxième génération d'engagements de L'Oréal en matière de développement durable : L'Oréal pour le Futur. Ce chapitre constitue la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe.

Les engagements et politiques de L'Oréal contribuent à 16 des 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ⁽¹⁾.

4.1. INTRODUCTION

La stratégie de L'Oréal repose sur l'Universalisation, c'est-à-dire la globalisation des marques dans la compréhension fine et le respect des différences locales, pour répondre aux attentes et aux besoins des femmes et des hommes du monde entier en matière de beauté, ceci tout en étant un leader environnemental et sociétal.

Les Principes Éthiques de L'Oréal – Intégrité, Respect, Courage et Transparence – guident le développement du Groupe et contribuent à établir sa réputation. C'est sur ces principes que se fondent ses politiques en matière de développement durable, de responsabilité sociale et sociétale, de conformité et de mécénat.

Démarche de développement durable

Depuis de nombreuses années, L'Oréal a initié une transformation profonde de son modèle, dans tous les domaines, pour s'adapter aux grandes mutations du monde. Le développement durable est un pilier majeur de cette transformation et une priorité stratégique pour l'ensemble des équipes. Convaincu que le développement durable est un levier essentiel de réussite et de pérennité, L'Oréal déploie une politique sociale, sociétale et environnementale ambitieuse, partagée par son management et ses équipes.

L'Oréal a initié en juin 2020 la seconde génération de ses engagements en matière de développement durable, sous l'ombrelle d'un programme appelé L'Oréal pour le Futur, avec une nouvelle série d'objectifs particulièrement ambitieux et concrets à horizon 2030, afin de couvrir l'intégralité des impacts associés à sa chaîne de valeur : ses sites de production et de distribution, mais aussi ses chaînes d'approvisionnement et les impacts associés à l'utilisation des produits par les consommateurs.

Le Groupe s'est également engagé en 2015 à définir des *Science Based Targets* (SBT) afin de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et sur le long terme, conformément aux Accords de Paris sur le climat. En décembre 2017, l'initiative SBT a validé la proposition du Groupe et L'Oréal s'est engagé à réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses Scopes 1, 2 et 3 de 25 % en valeur absolue d'ici à 2030, par rapport à 2016.

Le programme L'Oréal pour le Futur, dont il est rendu compte publiquement chaque année, est fondé sur trois piliers :

- Transformer les activités de L'Oréal pour les inscrire au sein des « limites planétaires », c'est-à-dire dans le cadre de ce que la planète peut supporter, conformément à ce que dit la science environnementale ;
- Associer l'écosystème de L'Oréal à la transformation du Groupe et lui donner les moyens d'adopter un modèle plus durable ; et
- Contribuer à relever les défis planétaires en répondant aux besoins environnementaux et sociaux les plus urgents.

Gouvernance des sujets RSE

Pour accompagner cette démarche, le Groupe s'est doté d'une gouvernance forte et structurée.

Le Conseil d'Administration détermine chaque année les orientations stratégiques de L'Oréal, qui intègrent les enjeux liés au changement climatique et plus généralement les sujets de développement durable, ainsi que la raison d'être du Groupe « Créer la beauté qui fait avancer le monde ». Pour veiller à la détermination et bonne mise en oeuvre de ces orientations stratégiques, le Conseil d'Administration peut s'appuyer sur ses quatre Comités d'Etude en charge d'instruire les sujets relevant de leur domaine d'expertise dans la détermination et le suivi de la stratégie extra-financière (voir paragraphe 2.3.2.1. « Missions générales et Règlement Intérieur » du présent document). La Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale intervient chaque année au Conseil d'Administration et à chaque réunion du Comité Stratégie et Développement Durable pour rendre compte de son activité. Tous les membres du Conseil d'administration reçoivent en amont de chaque réunion un **point d'étape** du programme L'Oréal pour le Futur détaillant les avancées concrètes du programme.

Pour mettre en oeuvre ce plan global de transformation du Groupe qui touche toutes les Divisions, les Zones et les fonctions support, le Directeur Général peut s'appuyer sur l'engagement de chaque **membre du Comité Exécutif** dans son périmètre respectif. Le Comité Exécutif met en oeuvre, à ses côtés, les orientations stratégiques sur les sujets non-financiers. Des points d'étape sur les sujets développement durable sont réalisés de manière régulière pour définir et mettre en oeuvre les plans d'actions nécessaires. Un réseau de *sustainability leaders*, membres des Comités de Direction, est en charge dans chaque Division, chaque Zone géographique, et chaque entité du déploiement opérationnel du programme L'Oréal pour le Futur.

Plus particulièrement au sein du Comité exécutif, la **Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale** assure la cohérence stratégique entre les activités que le Groupe mène pour intégrer le développement durable tout au long de sa chaîne de valeur et ses contributions philanthropiques. Elle est responsable de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la stratégie de développement durable, évalue et gère les risques et les opportunités liés aux enjeux environnementaux et sociétaux, au niveau du Groupe à travers les plans d'action des programmes de développement durable (*Sharing Beauty with All* puis, à présent, L'Oréal pour le Futur).

(1) La contribution de L'Oréal aux objectifs de Développement Durable des Nations Unies est détaillée au paragraphe 4.1. du présent document.

Sous sa direction, différents **Comités internes liés au développement durable**, auxquels participent les experts responsables du déploiement du programme, définissent les feuilles de route de chacune des entités représentées (Opérations, Recherche, Divisions, Zones). Chacun des Comités internes définit des objectifs annuels et pilote leur déploiement tout au long de la chaîne de valeur de L'Oréal.

La **Direction Sustainable Finance**, créée en 2020, a pour mission d'intégrer les enjeux environnementaux d'un point de vue financier. Cette Direction, rattachée au Directeur Général Administration et Finances et à la Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, vise à développer puis piloter des actions en matière de Finance Durable, en coordonnant les actions au sein des équipes finance et en intégrant toujours plus le développement durable dans les décisions d'investissement et d'acquisitions.

L'ensemble des **collaborateurs de L'Oréal** est incité à se former aux enjeux du développement durable grâce à un panel très complet de formations en ligne déployées dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, disponibles en 15 langues. Plus de 41 400 collaborateurs en 2021 ont ainsi réalisé les formations appelées *Green Steps* ou *Green tests*.

Le développement durable étant une transformation stratégique devant être portée par l'ensemble des équipes, les structures de rémunération ont été revues. Au plus haut niveau, la **part variable de la rémunération annuelle du Directeur Général** intègre des objectifs non-financiers quantitatifs et qualitatifs, dont des objectifs liés au programme L'Oréal pour le Futur (et auparavant le programme Sharing Beauty with All). La rémunération à long terme du Directeur Général intégrera également, au-delà de la performance financière, des critères de performance extra-financière afin de les corréler avec la stratégie de L'Oréal où performance économique et performance sociale vont de pair (voir paragraphe 2.4 « Rémunération des mandataires sociaux » du présent document). Par ailleurs, dès 2016, des objectifs non-financiers en lien avec les ambitions de développement durable du Groupe, ont été intégrés dans la **rémunération variable** du top management, y compris les responsables de marque internationale et des responsables pays.

Enfin, dans le cadre d'un dialogue continu et dans une dynamique de progrès permanent, L'Oréal prend en compte **les attentes de ses parties prenantes** dans sa stratégie. À cet effet, le Groupe a défini et développe un mode d'interaction *ad hoc*, qu'il juge le plus efficient et approprié avec un panel représentatif d'experts externes à travers le monde. Il a également mis en place des instances dédiées à des sujets d'importance, sous la forme par exemple d'un *women advisory board*, afin de s'assurer que ces sujets répondent suffisamment aux attentes de la société civile. Il est rendu compte des principales interactions au paragraphe 4.1.2. « Un dialogue constant avec les parties prenantes » du présent document.

Convaincu qu'agir avec éthique est la seule manière pour une entreprise de réussir dans la durée, le Directeur Général peut également s'appuyer sur le **Directeur Éthique, Risques et Conformité** qui lui est directement rattaché afin que les principes éthiques forts continuent de guider le développement de L'Oréal et contribuent à établir sa réputation.

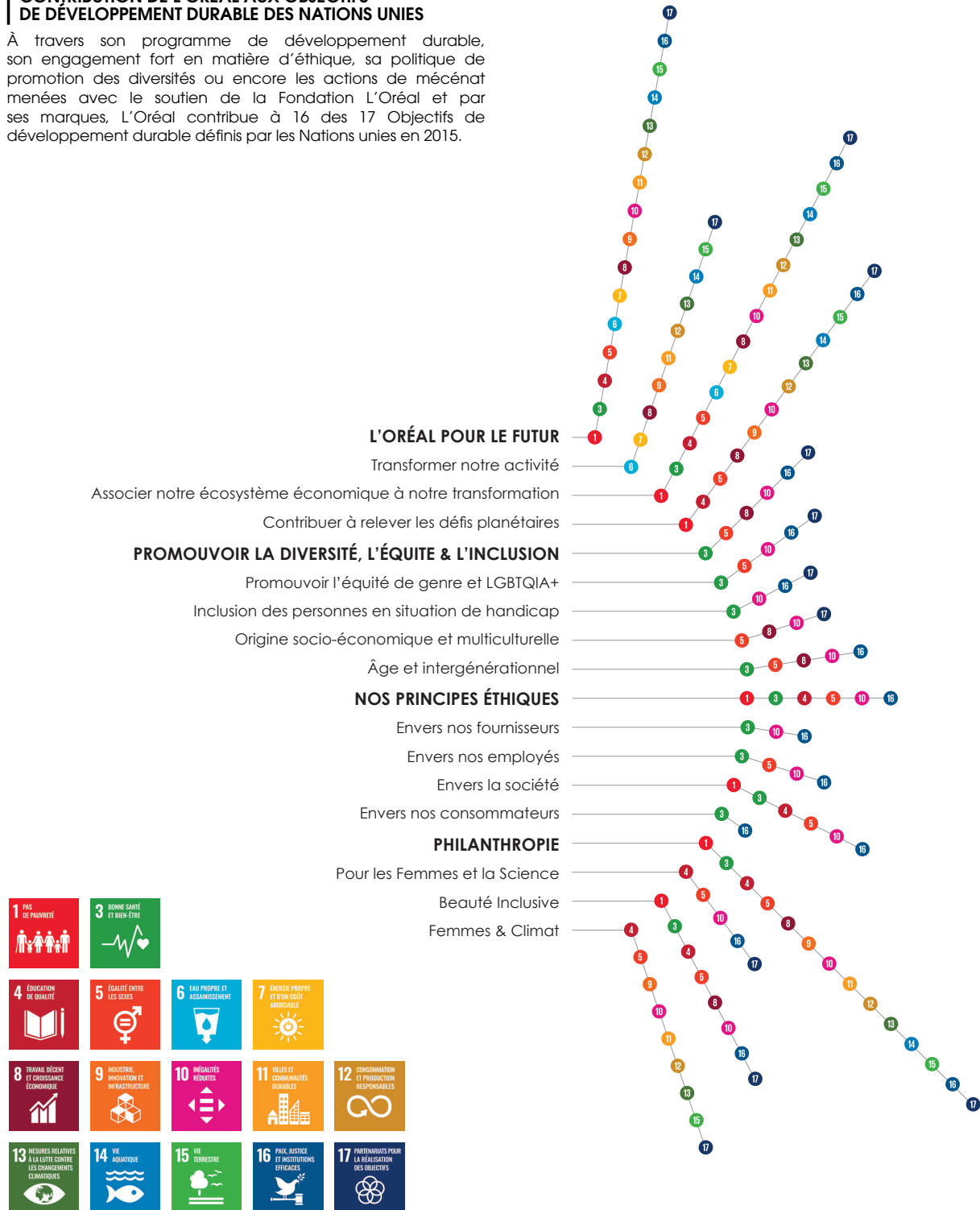
En 2021, L'Oréal a été reconnu, pour la septième année consécutive, entreprise Global Compact LEAD, pour son engagement continu en faveur des Dix Principes du Pacte mondial des Nations unies et pour avoir placé les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies au cœur de sa stratégie de croissance.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

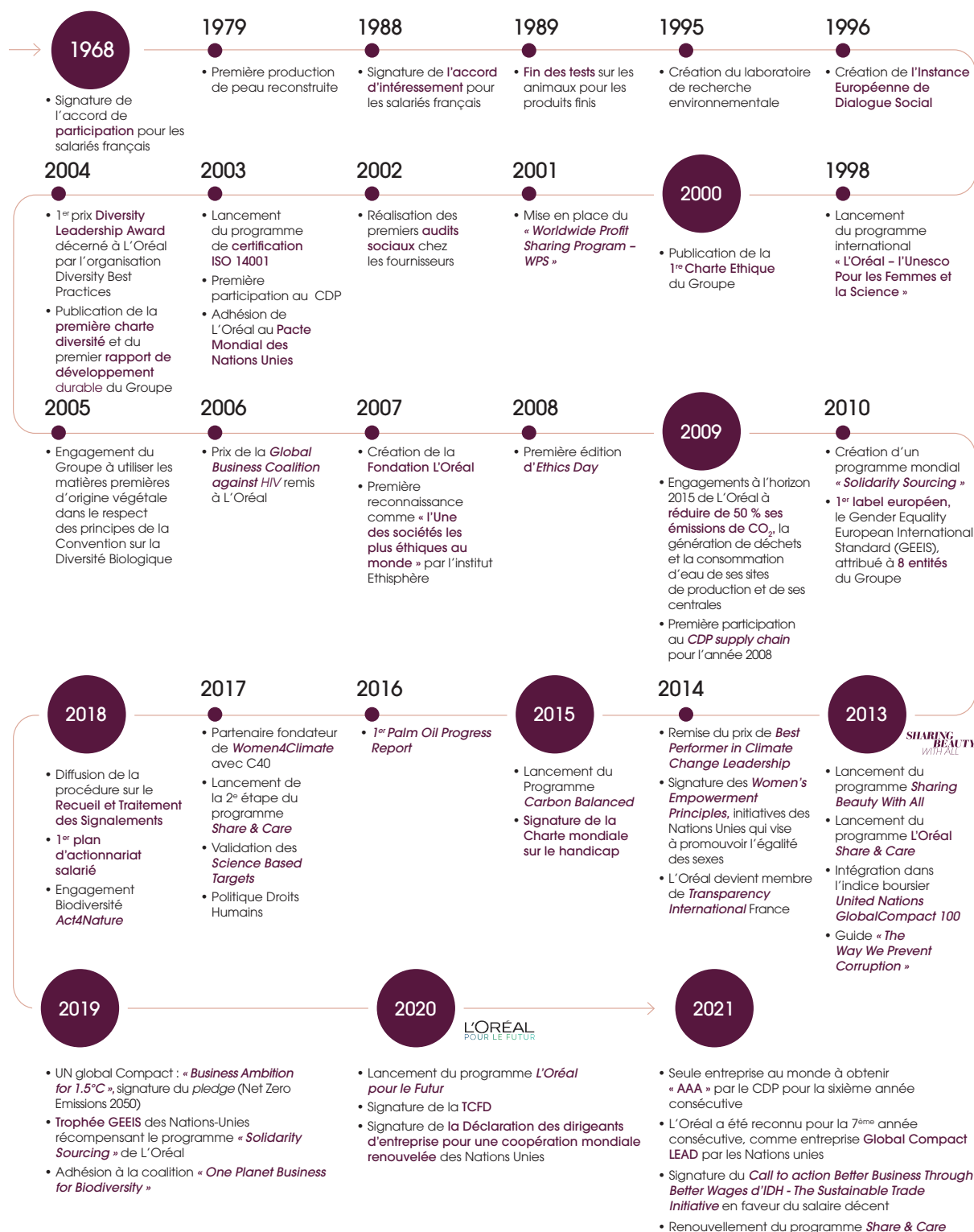
• Introduction

CONTRIBUTION DE L'ORÉAL AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

À travers son programme de développement durable, son engagement fort en matière d'éthique, sa politique de promotion des diversités ou encore les actions de mécénat menées avec le soutien de la Fondation L'Oréal et par ses marques, L'Oréal contribue à 16 des 17 Objectifs de développement durable définis par les Nations unies en 2015.



4.1.1. Un Groupe engagé de longue date



4.1.2. Un dialogue constant avec les parties prenantes

L'Oréal est parfaitement conscient que, pour se développer de manière pérenne, une entreprise doit prendre en considération son écosystème, constitué de ses parties prenantes. Le Groupe attache une grande importance au dialogue avec tous les acteurs concernés par son activité.

Dans le cadre d'un dialogue continu et dans une dynamique de progrès permanent, L'Oréal s'attache à prendre en compte les attentes de ses parties prenantes dans sa stratégie. À cet effet, le Groupe a défini et développe un mode d'interaction *ad hoc*, qu'il juge le plus efficace et approprié avec chacun des acteurs.

Le dialogue mené par L'Oréal avec ses parties prenantes s'est amplifié au fil du temps. Elles ont notamment été sollicitées dans le cadre de la construction du premier programme de développement durable du Groupe, *Sharing Beauty with All*, aussi bien en amont de la définition de ses engagements que dans son suivi.

Dans le cadre de la définition du programme L'Oréal pour le Futur à l'horizon 2030, sept groupes d'experts internes ont, dès avril 2019, coordonné des études indépendantes et collaboré avec des partenaires externes et la société civile pour définir ce que devaient être les prochaines étapes du Groupe en matière de développement durable. Résulte de ces dialogues et consultations une stratégie ambitieuse, fondée sur des objectifs chiffrés pour réduire les impacts du Groupe et contribuer positivement à son écosystème.

Sur un grand nombre de problématiques environnementales et sociétales, partout dans le monde, le Groupe est engagé dans un échange en continu avec les ONG, associations et experts, afin de confronter ses politiques et ses plans d'actions et s'assurer de leur pertinence.

LES RELATIONS ENTRETENUES		QUELQUES INITIATIVES 2021
Les collaborateurs	L'Oréal déploie de nombreux dispositifs de dialogue avec ses collaborateurs pour garantir leur santé, leur sécurité et leur bien-être au travail tout en restant à l'écoute de leurs préoccupations.	Plus de 60 % des collaborateurs se sont connectés aux sessions de l' <i>Ethics Day</i> , et plus de 8 000 questions ont été posées au niveau mondial. En 2021, 91 % des collaborateurs sondés ont participé à l'enquête d'engagement « Pulse », montrant des progrès significatifs sur tous les leviers du programme de management de <i>Simplicity</i> .
Les fournisseurs	L'Oréal entretient un dialogue nourri avec ses fournisseurs et partage avec eux ses ambitions et bonnes pratiques en matière de développement durable.	Lors de <i>Business Reviews</i> annuelles ⁽¹⁾ , L'Oréal échange avec ses fournisseurs sur 5 piliers : la qualité, la RSE, l'innovation, la livraison/ <i>Supply Chain</i> et la compétitivité. En 2021, 627 <i>Business Reviews</i> ont eu lieu. L'Oréal partage les enseignements et les meilleures pratiques avec ses fournisseurs dans le monde : depuis 2018, plus de 700 fournisseurs du Domaine d'Achats Retail & Promo ont été formés à l'éco-design des publicités sur le lieu de vente.
Les consommateurs	L'Oréal est à l'écoute des besoins et des préoccupations actuels et futurs de ses consommateurs, notamment en matière de développement durable.	En 2021, dans le prolongement du Comité Consultatif mis en place en 2016, L'Oréal a poursuivi sa politique active d'écoute des consommateurs sur les sujets de développement durable menée auprès de panels de consommateurs américains, indiens, chinois et européens pour comprendre leurs attentes et affiner ses politiques.
Les actionnaires	L'Oréal s'attache à développer une relation de confiance avec tous ses actionnaires et encore plus dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19. Ainsi, la Direction de la Communication Financière offre une palette d'outils multimédias et digitaux, organise des rencontres régulières avec les actionnaires et leurs associations et participe aux réflexions des associations professionnelles.	<ul style="list-style-type: none"> Le Groupe a publié un Rapport Annuel digital interactif et enrichi d'un Rapport Intégré ; Des « Lettres aux actionnaires » et des <i>newsletters</i> ont été diffusées ; L'Assemblée Générale 2021 a été diffusée en direct et est accessible en différé sur le site internet loreal-finance.com avec la possibilité pour les actionnaires de poser des questions une adresse e-mail dédiée et un numéro de conférence téléphonique ; Le Groupe a participé en juin à la première édition de BoursuLive, salon 100% digital organisé par Boursorama ; Le Groupe a présenté en septembre, en partenariat avec l'Ecole de La Bourse et plusieurs émetteurs, le MOOC Investir en actions ; un parcours pédagogique 100 % digital pour faire découvrir à des futurs actionnaires l'intérêt et le sens d'investir dans des entreprises et dans l'économie réelle et, de comprendre ce qu'est l'investissement en bourse ; Le Groupe a participé en novembre à la troisième édition du salon <i>Investir Day</i>, en format à la fois digital et physique au Palais Brongniart ; et Les réunions pluriannuelles avec le Comité Consultatif des Actionnaires Individuels se sont tenues dans une version 100 % digitale sur le premier semestre de l'année puis en présentiel.
Les clients (distributeurs)	Comme avec ses fournisseurs, L'Oréal tisse avec ses distributeurs des relations étroites en les intégrant à l'élaboration de projets conjoints en matière de développement durable.	L'Oréal développe des <i>Green Joint Business plans</i> avec ses principaux clients. Par exemple cette année, l'Allemagne a été le pays pilote pour déployer des projets de collaboration avec sept de ses distributeurs en se concentrant sur le développement de campagnes d'engagement sur la beauté durable pour les consommateurs, et en réduisant l'impact des activités du Groupe dans sa chaîne de valeur.
L'engagement des collaborateurs	Une fois par an, tous les collaborateurs de L'Oréal sont invités à consacrer une journée à des actions de volontariat auprès d'associations, sur des projets d'utilité publique et de soutien aux communautés qui les entourent, tout en restant rémunérés.	En 2021, le Citizen Day a vu 16 411 collaborateurs s'engager dans 52 pays, afin d'aider plus de 400 associations au gré de 650 missions solidaires. Le plus souvent, l'événement a pu avoir lieu en présentiel ; des formats hybrides ou à distance ont également été organisés pour répondre aux mesures sanitaires prises par certains pays.

(1) Revue annuelle de l'activité du fournisseur, de sa performance de l'année écoulée et de ses objectifs de l'année suivante.

LES RELATIONS ENTRETENUES	QUELQUES INITIATIVES 2021
<p>Organisations internationales, coalitions, ONG et associations</p>	<p>La Direction Droits Humains est engagée dans un dialogue et des partenariats avec les parties prenantes externes, dont des ONG, institutions et associations spécialisées sur le sujet.</p> <p>Ainsi, L'Oréal entretient un partenariat avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> le <i>Danish Institute for Human Rights</i>, institution nationale indépendante des Droits Humains au Danemark ; <i>Fair Wage network</i>, une ONG basée à Genève qui fournit au Groupe une base de données sur les salaires décents dans 200 pays et l'aide à définir sa stratégie de déploiement dans les opérations et auprès des fournisseurs stratégiques ; la clinique de l'École de Droit de Sciences Po ; et le Pacte Mondial des Nations Unies. <p>Par ailleurs, L'Oréal a rejoint :</p> <ul style="list-style-type: none"> le <i>Business and Human Rights Learning Program</i> de Shift, à Harvard ; la <i>Human Rights Coalition</i> du <i>Consumer Goods Forum</i> ; et <i>Open for Business</i>, coalition d'entreprises engagées en faveur de l'inclusion LGBTQIA+.
<p>Les agences de notation extra-financière et les investisseurs</p>	<p>L'Oréal veille à enrichir chaque année les informations mises à la disposition de ses parties prenantes et échange régulièrement avec les agences de notation extra-financières, ainsi qu'avec des investisseurs sur des sujets de RSE.</p> <p>L'Oréal est en contact régulier avec de nombreuses agences de notation extra-financière, notamment le CDP, Vigeo-Eiris, ISS-OEKOM, MSCI, FTSE, Sustainalytics, etc. Ces interactions permettent d'échanger sur la performance extra-financière du Groupe et d'identifier les axes d'amélioration potentiels.</p>
<p>La communauté scientifique autour des chercheurs et des universitaires</p>	<p>Le programme de la Fondation L'Oréal <i>For Women in Science</i> récompense des femmes scientifiques et attribue des bourses à de jeunes chercheuses.</p> <p>Les équipes de L'Oréal poursuivent leur collaboration avec le <i>Stockholm Resilience Center</i> (2) pour définir ses objectifs de développement durable en intégrant le concept des limites planétaires, qui, si elles sont franchies, compromettront la survie humaine sur Terre.</p> <p>Les équipes de recherche environnementale continuent de travailler avec l'Université de Nantes au développement de méthodes innovantes pour évaluer aisément la biodégradabilité des mélanges de substances chimiques.</p> <p>Par ailleurs, ces équipes collaborent avec l'Institut Fraunhofer au développement d'une méthode pour évaluer la bioaccumulation des substances dans les milieux aquatiques.</p> <p>Les chercheurs du Groupe participent à différents programmes d'identification et de tests des substances susceptibles de perturbation endocrinienne, aussi bien au niveau français (FEATS ANR) qu'europpéen (ERGO - <i>Endocrine Guideline Optimization</i>) et américain (HESI - <i>Health and Environmental Sciences Institute</i>).</p>
<p>Les pouvoirs publics</p>	<p>Au niveau local, comme national ou international, L'Oréal entretient des relations étroites avec les pouvoirs publics notamment des associations professionnelles et en propre.</p> <p>L'Oréal est membre de nombreuses associations à travers le monde dont la FEBEA (Fédération des Entreprises de la Beauté), <i>Cosmetics Europe</i>, AIM, WFA (<i>World Federation of Advertisers</i>), PCPC (<i>US cosmetics industry association</i>), CAFFCI (<i>China Association of Fragrance Flavour and Cosmetic Industries</i>), ISTIMA (<i>Indian Soap and Toiletries Mfrs Association</i>), CIPA (<i>Cosmetic, Toiletry & Perfumery Association</i>), etc.</p> <p>L'Oréal a également été partenaire en 2021 de quelques grands événements institutionnels, tels que le Paris Peace Forum, le UN Global Compact Leaders Summit, le Congrès Mondial de la Nature de l'IUCN, ce qui lui a permis de nouer un dialogue avec les gouvernements sur le rôle à jouer par les entreprises sur les grands sujets environnementaux et sociétaux.</p>
<p>Les étudiants et les jeunes diplômés</p>	<p>L'Oréal est reconnu comme l'une des entreprises les plus attractives auprès des étudiants. Le Groupe a un savoir-faire unique en matière d'animation de campus universitaires qui lui permet d'être au cœur des attentes et des besoins des étudiants partout dans le monde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Brandstorm</i>, compétition étudiante internationale, rassemble plus de 61 000 étudiants de 65 pays différents. Le Groupe a également lancé en 2021 L'Oréal pour la jeunesse (« <i>L'Oréal For Youth</i> »), son programme visant à soutenir l'emploi des jeunes et à renforcer leur employabilité. A travers ce programme global et pérenne, le Groupe s'engage à accroître les opportunités professionnelles offertes aux moins de 30 ans, à proposer des contenus de formation et à déployer des initiatives de coaching et de mentoring. Dans ce cadre, L'Oréal octroie également des bourses afin de soutenir des étudiants issus de milieux défavorisés. Le Groupe soutient financièrement plusieurs chaires académiques, comme la chaire <i>Performance Globale Multi-Capitax</i> et le <i>executive MBA « Chief Value Officer »</i> d'Audencia, la chaire <i>Consumer-driven Innovation and Entrepreneurship</i> avec HEC, les chaires « <i>Leadership et Diversité</i> » et « <i>Economie Circulaire</i> » de l'ESSEC, la <i>professorship Creativity in Marketing</i> avec l'ESCP, la chaire <i>Marketing, Innovation & Créativité</i> de l'INSEAD ou encore celle de <i>Marketing</i> de la Saïd Business School de l'Université d'Oxford. L'Oréal est également partenaire historique de CEMS, une alliance de 30 écoles de commerce au niveau mondial, dont Bocconi University, LSE, Stockholm School of Economics, ESADE, Tsinghua University School of Economics, etc.



(1) Boîte à outils low tech low cost créée par l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD) et le Centre International de Recherche Agronomique pour le Développement (CIRAD).
 (2) Issu d'un rapprochement entre l'Université de Stockholm et l'Institut Beijer d'économie écologique de l'Académie Royale Suédoise des Sciences.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Introduction

L'ORÉAL DISTINGUÉ POUR SA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



CDP : AAA pour la 6^e année consécutive

Leader mondial en matière de développement durable pour nos actions relatives à la lutte contre le changement climatique, de préservation des forêts et de gestion durable de l'eau.

Le CDP est une organisation à but non lucratif qui encourage les entreprises à publier leurs données environnementales et évalue leur performance en matière de développement durable ainsi que leurs efforts de transparence.



S&P Global Ratings : 85/100

L'évaluation ESG reflète la capacité du Groupe à fournir une solide performance grâce à l'engagement des dirigeants de L'Oréal en faveur d'une stratégie de développement durable ambitieuse.

La notation ESG menée par S&P Global Ratings permet d'évaluer la capacité d'une entreprise à se préparer aux futurs risques et opportunités en matière de développement durable.



UN Global Compact Lead pour la 7^e année consécutive

L'Oréal a été reconnu comme entreprise Global Compact LEAD par les Nations unies, pour son engagement continu en faveur des Dix Principes du Pacte mondial des Nations unies et pour avoir placé les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies au cœur de sa stratégie de croissance.

Le Global Compact des Nations Unies est un appel aux entreprises lancé en 2000, visant à les inciter à aligner leurs activités et leurs stratégies avec les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, et à prendre des mesures pour soutenir les objectifs et enjeux de l'ONU exprimés dans les Objectifs de Développement Durable.



Sustainalytics : score de 16,9 – Low risk

L'Oréal a été évalué comme entreprise « Low-Risk », n°2 du secteur « Household Products » en novembre 2021.

Sustainalytics est une entreprise qui évalue la durabilité des sociétés cotées en fonction de leurs performances environnementales, sociales et de gouvernance.



Score de 76/100, 1^{er} tous secteurs confondus, de cette agence de notation extra-financière internationale. Vigeo évalue la performance environnementale, sociale et de gouvernance des entreprises. Cette reconnaissance permet à L'Oréal d'être inclus dans l'indice CAC40 ESG.

Vigeo est une agence de notation extra-financière internationale qui évalue la performance environnementale, sociale et de gouvernance des entreprises. Depuis 2021, Vigeo fait partie de Moody's ESG Solutions, qui répond à la demande mondiale croissante de connaissances sur les facteurs ESG et le climat.



MSCI

En 2021, L'Oréal a été notée AAA (sur une échelle de AAA-CCC) dans le cadre de l'évaluation par MSCI.

MSCI, agence de notation extra-financière, fournit des services de recherche approfondie, des ratings et des analyses sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance sur des milliers d'entreprises.



ISS

Pour la 10^e année consécutive, ISS ESG Corporate Rating a attribué à L'Oréal le statut Prime, récompensant les entreprises, leaders mondiaux du développement durable dans leur industrie.

ISS est une agence de notation extra-financière, reconnue en matière d'investissement durables, et permettant aux investisseurs de développer des politiques, d'intégrer des pratiques et de s'engager sur les thématiques d'investissement responsable.



FTSE

FTSE Russell a confirmé que le groupe a fait l'objet d'une évaluation indépendante selon les critères FTSE4Good et qu'il a satisfait aux exigences pour devenir un élément constitutif de la série d'indices FTSE4Good.

Créée par le fournisseur mondial d'indices FTSE Russell, la série d'indices FTSE4Good est conçue pour mesurer la performance des entreprises qui font preuve de solides pratiques environnementales, sociales et de gouvernance. Les indices FTSE4Good sont utilisés par une grande variété d'acteurs du marché pour créer et évaluer des fonds d'investissement responsables et d'autres produits.



Ethisphere : 12^e année

En 2021, L'Oréal a été reconnu pour la 12^e fois comme l'une des entreprises les plus éthiques au monde.

Ethisphere Institute, leader mondial dans la définition et la promotion des standards d'éthique des affaires.



Bloomberg Gender-Equality Index

L'Oréal a de nouveau été récompensé par le Bloomberg Gender-Equality Index saluant les entreprises les plus avancées en matière de parité parmi 380 entreprises évaluées dans 44 pays.

Le Bloomberg Gender-Equality Index salue les entreprises les plus avancées en matière de parité.



Refinitiv

En Septembre 2021, L'Oréal a une nouvelle fois été inclus dans l'indice Diversité & Inclusion de Refinitiv, qui établit le classement des 10 meilleures entreprises au monde parmi les 11 000 sociétés internationales qu'il évalue.

L'indice Diversité et Inclusion de Refinitiv note et classe les entreprises selon 24 indicateurs répartis au sein de quatre catégories : la diversité, l'inclusion, le développement des collaborateurs et les controverses.



Universum : N° 5

En 2021, L'Oréal est n° 5 mondial du classement (écoles de commerce) et devient ainsi la première multinationale de l'Union Européenne du Top 5.

Le classement Universum « World's Most Attractive Employers » compile les résultats d'enquêtes menées dans 10 pays : États-Unis, Chine, Allemagne, Royaume-Uni, France, Inde, Italie, Brésil, Russie et Canada.

4.2. PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

L'Oréal présente sa stratégie en matière de Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale ⁽¹⁾ de manière à répondre notamment aux exigences de la Déclaration de Performance Extra-Financière ⁽²⁾. Cette Déclaration expose, d'une part, les principaux risques extra-financiers du Groupe et, d'autre part, les politiques mises en œuvre pour y répondre, suivies et mesurées par des indicateurs de performance et leurs résultats. Cette présentation renvoie au modèle d'affaires

du Groupe schématisé au paragraphe 1.2. « Modèle d'affaires : l'excellence économique et sociétale pour créer durablement de la valeur pour tous » du présent document.

L'Oréal s'étant engagé de longue date en matière de RSE, le paragraphe 4.3. « Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats » du présent document intègre également des politiques et actions volontairement mises en œuvre au-delà d'une réponse à des risques principaux.

4.2.1. Processus d'identification des risques

En application de la Directive européenne du 22 octobre 2014 portant sur la publication d'informations non financières, telle que transposée en droit français, les principaux risques en matière environnementale, sociale, de Droits Humains et de lutte contre la corruption ⁽³⁾ sont présentés de façon détaillée dans le présent paragraphe 4.2., dans la mesure nécessaire à la compréhension de la situation de la Société, de l'évolution de ses affaires, de ses résultats économiques et financiers, et des incidences de son activité.

Les risques significatifs du Groupe, c'est-à-dire les risques susceptibles d'avoir un impact significatif sur l'activité, la situation financière ou les perspectives du Groupe, sont présentés au sein du chapitre 3 du présent document (voir paragraphe 3.5. « Facteurs de risques et gestion des risques » du présent document) et ont été établis en lien avec la cartographie des risques du Groupe (voir paragraphe 3.5.2. « Cartographie des risques » du présent document).

Ces risques portent sur l'ensemble des domaines d'activités du Groupe. Certains de ces risques sont spécifiques aux sujets extra-financiers ; d'autres, plus généraux, peuvent avoir des

causes d'origine environnementale ou sociétale. Ces risques dits « RSE » ont fait l'objet d'une analyse détaillée afin d'en sélectionner les principaux au sens de la Déclaration de Performance Extra-Financière. Cette analyse a été réalisée sur la base des travaux des experts du Groupe, en lien avec la Direction Éthique, Risques et Conformité et en cohérence avec le modèle d'affaires du Groupe. Ces travaux se sont également appuyés sur l'analyse de matérialité en matière de développement durable, les cartographies réalisées au niveau du Groupe en matière de Droits Humains et de corruption, et également réalisées par chacun des pays en matière de corruption ainsi que sur l'analyse des risques réalisée dans le cadre du Plan de Vigilance (voir paragraphe 3.4. « Plan de Vigilance » du présent document).

Les risques liés au changement climatique ont fait l'objet d'une approche à long terme – au-delà de 10 ans – compte tenu de leur spécificité.

Les principaux risques ont été validés au plus haut niveau de responsabilité de l'organisation par les Directions Générales qui en ont la charge.

4.2.2. Principaux risques en matière environnementale, sociale, Droits Humains et corruption

Les principaux risques en matière environnementale, sociale, Droits Humains et corruption identifiés par le Groupe dans le cadre rappelé au paragraphe 4.2.1. « Processus d'identification des risques » du présent document, sont détaillés ci-après. D'autres risques, dont le Groupe n'a pas actuellement connaissance ou ne considère pas comme principaux à la date du présent document, pourraient avoir un effet négatif.

S'agissant des principaux risques environnementaux, la notion de risque comprend à la fois les risques liés aux incidences de l'activité du Groupe sur son écosystème et les risques d'impact du changement climatique à court et moyen termes sur le modèle d'affaires, l'activité et les performances financières du Groupe ⁽⁴⁾.

(1) L'abréviation « RSE » renvoie à la Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale.

(2) DPEF - Établie en application notamment des articles L. 225-102-1 et L. 22-10-36 du Code de commerce, issus de l'ordonnance n° 2017-1180 ayant transposé la Directive 2014/95/UE du Parlement Européen et du Conseil du 22 octobre 2014 portant sur la publication d'informations non financières.

(3) Conformément à la réglementation, les informations en matière de lutte contre l'évasion fiscale figurent au paragraphe 4.3.5. « Politique fiscale » du présent document.

(4) Conformément à la Recommandation AMF n° 2018-12 du 29 octobre 2018, au Rapport 2019 de l'AMF sur la « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale des sociétés cotées » et aux Lignes Directrices de la Commission Européenne sur le climat du 20 juin 2019.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Principaux risques extra-financiers

Principaux risques environnementaux

Risques industriels

Comme pour toute activité de production, de distribution, de recherche et d'administration générale, L'Oréal est exposé à divers risques industriels pouvant impacter l'environnement et la sécurité : incendies, explosions, défaillance des installations, des systèmes de sécurité ou même défaillance humaine dans l'exploitation des installations existantes (telles que celles dédiées aux traitements des effluents et/ou leurs rejets), ou lors de la gestion de travaux exceptionnels. Ces événements peuvent engendrer des pollutions accidentelles (eaux de surface et souterraines, air, sols, etc.) pouvant avoir des conséquences à l'intérieur ou l'extérieur des sites, ceux-ci se trouvant parfois à proximité d'une zone habitée.

Risques physiques et de transition liés au changement climatique

Le Groupe est exposé à des risques d'origine naturelle dans de nombreux pays. Il s'agit de risques liés, d'une part, à l'occurrence de phénomènes météorologiques extrêmes tels que cyclones ou inondations, et d'autre part à des risques résultant d'évolutions à long terme du climat tels que la hausse moyenne des températures, un changement notable du niveau des précipitations ou une réduction de l'eau disponible. L'accroissement de ces risques pourrait, en perturbant les opérations et/ou la Supply Chain du Groupe, impacter la disponibilité des produits finis. Pour assurer l'activité commerciale du Groupe, les produits fabriqués doivent être disponibles sur le marché à des dates prévues pour respecter les demandes des clients et les plans de lancement, dans un marché des cosmétiques exigeant toujours plus de réactivité. De ce fait, un arrêt majeur d'activité sur une usine ou une centrale de distribution pourrait être préjudiciable à la réalisation des objectifs commerciaux.

Ces risques peuvent impacter le Groupe directement sur ses sites, ou indirectement les sites de fournisseurs et sous-traitants, contraignant alors la disponibilité des matières premières ou des articles de conditionnement nécessaires à la fabrication des produits. Ainsi, une hausse exceptionnellement forte du prix des matières premières de base du fait de leur raréfaction, ou des coûts de l'énergie nécessaire à leur production en raison de taxations carbone, voire leur indisponibilité totale ou la défaillance de fournisseurs en résultant, pourraient affecter la performance du Groupe.

Risques liés à l'utilisation et à la fin de vie des produits

L'usage des produits cosmétiques et leur élimination après usage par les consommateurs et les clients professionnels (principalement les coiffeurs et les esthéticiennes) génèrent des impacts environnementaux. Les formules dites « rincées » (les shampoings notamment) nécessitent de l'eau pour leur utilisation par exemple, et les ingrédients entrant dans leur composition se retrouvent après usage dans les eaux usées domestiques, dont les traitements dépendent des systèmes d'assainissement en place selon les zones géographiques concernées. Une prise en compte insuffisante de ces impacts liés à la phase d'usage lors de la conception des produits L'Oréal pourrait représenter un risque dans certaines zones du monde concernées par le stress hydrique ou l'absence d'infrastructures adaptées à la collecte et au traitement des effluents. De même, l'utilisation de contenants majoritairement en plastique peut représenter un risque environnemental relatif au devenir de ce déchet plastique, dépendant notamment des filières de collecte et de traitement disponibles.

Risque lié à l'évolution des attentes des parties prenantes et des consommateurs en matière de performance environnementale et sociale

Le Groupe anticipe que les choix effectués par certaines catégories de consommateurs pourraient être influencés de manière croissante par l'impact associé à l'utilisation d'un produit (son empreinte carbone, son empreinte eau, son impact sur la biodiversité) et la performance environnementale globale des industriels. Si le Groupe ne parvenait pas à anticiper l'évolution de ces comportements, à répondre aux attentes des parties prenantes, à relever les grands défis environnementaux et sociaux, et à y répondre notamment par une innovation produits adaptée, une contribution importante à la transition vers une économie bas carbone et par la préservation de l'eau, des ressources naturelles et de la biodiversité au sein de sa chaîne de valeur, la performance et la réputation du Groupe pourraient en être affectées.

Risque de non-conformité réglementaire

L'Oréal opère au travers de filiales qui sont situées dans de nombreux pays. Comme toute entreprise internationale, L'Oréal est soumis à des lois et réglementations locales très diverses, en constante évolution dans les domaines de la sécurité et de l'environnement, notamment la lutte contre le changement climatique et la préservation de la ressource en eau, de la biodiversité et des ressources naturelles. Ceci l'expose à un risque de non-conformité réglementaire ou d'augmentation des coûts de mise en conformité de ses activités dans un contexte global de multiplication des normes.

Principaux risques sociaux

Risque santé et sécurité des collaborateurs

Compte tenu des activités de L'Oréal, notamment industrielles, le risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pourrait se matérialiser.

Risque de gestion des ressources humaines

L'une des clés de la réussite de L'Oréal réside dans le talent de ses collaborateurs, pour assurer son développement. C'est d'autant plus vrai que L'Oréal évolue dans un environnement complexe, très compétitif et se transformant rapidement (globalisation, enjeux de diversité et inclusion, de développement durable, accélération de la transformation digitale, etc.), requérant des expertises spécifiques. Le marché du travail est marqué par des évolutions importantes liées à la crise sanitaire de la Covid-19, notamment au mode d'organisation hybride, en présentiel et distanciel. Si L'Oréal ne parvenait pas à identifier, attirer, retenir et former des collaborateurs compétents, engagés et au comportement responsable, le développement de ses activités et de ses résultats pourrait être affecté.

Principaux risques en matière de Droits Humains

Suite à une première analyse effectuée en 2017, le Groupe a souhaité approfondir sa cartographie en 2020, en identifiant les potentiels risques saillants en matière de Droits Humains. Pour ce faire, L'Oréal s'est appuyé sur le cadre de reporting des Principes Directeurs relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme (*UNGP Reporting Framework*). Ce processus d'identification prend en compte la sévérité, l'échelle et la réparabilité ainsi que la probabilité d'occurrence de ses impacts sur les personnes tout au long de sa chaîne de valeur. Le processus d'identification au niveau global et dans 27 marchés a été finalisé en 2021. Cette étude a été réalisée avec une ONG spécialisée dans le domaine, apportant une analyse indépendante.

La liste suivante des principaux risques résulte de l'analyse de risques de 2017, complétée par le travail d'identification des risques saillants de 2021 recensés :

- les Droits Humains des collaborateurs de L'Oréal (discriminations pour des raisons de genre, âge, handicap, identité de genre et orientation sexuelle) ;
- les Droits Humains des salariés des fournisseurs de L'Oréal (travail des enfants, travail forcé, discriminations pour des raisons de genre, âge, handicap, identité de genre et orientation sexuelle, et absence de salaire décent) ;
- les Droits Humains des consommateurs (défaillance en matière de qualité et de sécurité des produits, et absence de protection des données personnelles) ; et
- les Droits Humains des communautés (stéréotypes dans les publicités).

Un autre risque identifié concerne les Droits Humains des communautés potentiellement impactés par les activités du Groupe (respect de l'environnement, droit d'accès à l'eau, prise en compte des Droits Humains dans le choix des matières premières et notamment le droit d'accès des populations locales à leur terre et au respect de leurs connaissances traditionnelles dans le cadre du Protocole de Nagoya).

Principaux risques en matière de corruption

L'Oréal opère dans de nombreux pays où les risques de corruption sont parfois importants et pourraient conduire des collaborateurs de L'Oréal, mais aussi des tiers agissant en son nom ou pour son compte, directement ou indirectement, volontairement ou involontairement, à des pratiques contraires aux principes éthiques du Groupe et réglementations en vigueur. La corruption prend diverses formes qui ne sont pas nécessairement aisées à discerner pour les collaborateurs. À titre d'exemple, l'échange de cadeaux ou d'invitations de valeur excessive pourrait être considéré comme de la corruption.

L'évaluation des risques de corruption se matérialise par une cartographie spécifique, réalisée au niveau du Groupe et par chaque pays dans son contexte local.

Les activités du Groupe impliquent notamment des relations avec :

- les autorités publiques et leurs représentants, soit directement, soit des intermédiaires ou des associations professionnelles, par exemple pour obtenir des autorisations nécessaires à l'exercice des activités du Groupe. Les pays où opère le Groupe doivent être accompagnés dans la lutte contre la corruption publique ;
- les clients et fournisseurs du Groupe ; et
- des journalistes, médecins, etc. à qui des produits peuvent être proposés afin qu'ils puissent les recommander. Des relations sont également entretenues avec des tiers qui, au-delà des produits, portent des avis divers ou généraux sur L'Oréal. Tout agissement qui pourrait être considéré comme ayant pour but d'amener les personnes concernées à manquer à leur obligation de loyauté doit être évité.

Toute violation des principes du Groupe en matière de prévention de la corruption peut porter préjudice à L'Oréal ainsi qu'à ses partenaires. Réciproquement, tout manquement d'un partenaire peut être préjudiciable à L'Oréal.

4.3. LES POLITIQUES, LES INDICATEURS DE PERFORMANCE ET LES RÉSULTATS

Les politiques du Groupe, détaillées au sein du présent paragraphe, répondent à la nécessité de prévenir et d'atténuer la survenance des principaux risques RSE. En contribuant à prévenir et maîtriser les risques auxquels est exposé le Groupe, ces politiques doivent contribuer à une croissance durable du Groupe dans un environnement de contrôle adapté à ses métiers. Il existe toutefois des limites inhérentes à tout système et processus. Ces limites résultent de nombreux facteurs, notamment des incertitudes du monde extérieur ou de dysfonctionnements pouvant survenir en raison de défaillances techniques ou humaines.

Ces politiques s'inscrivent également dans une démarche volontariste du Groupe qui prend en compte les attentes de ses parties prenantes (voir paragraphe 4.1.2, « Un dialogue constant avec les parties prenantes » du présent document).

4.3.1. Politique environnementale

L'Oréal, dont la stratégie est l'Universalisation, lie intimement sa performance économique à sa performance environnementale et sociale. Engagé de longue date dans la réduction de son empreinte environnementale, le Groupe a l'ambition de figurer parmi les entreprises exemplaires en la matière en prouvant qu'il est possible de décorrélérer croissance et impact, et de contribuer positivement à son écosystème, partout dans le monde.

L'Oréal a ainsi renforcé en 2013 ses ambitions environnementales en lançant le programme *Sharing Beauty with All* articulé autour de quatre piliers : « Innover durablement », « Produire durablement », « Consommer durablement » et « Partager la croissance ». En 2015, le Groupe a annoncé son ambition de devenir une entreprise *Carbon Balanced* d'ici à fin 2020. En 2016, un programme a été déployé au sein de *Sharing Beauty with All : Working Sustainably*. Il intègre les sites administratifs et centres de recherche dans le processus d'amélioration des impacts environnementaux et sociaux de L'Oréal. En 2017, à travers son adhésion au programme *Science Based Targets*, initiative du CDP, du Pacte Mondial des Nations Unies, du *World Resources Institute* et de l'ONG *WWF*, L'Oréal prévoit de réduire d'ici à fin 2030 ses émissions globales de gaz à effets de serre de 25 % par rapport à 2016 et fait un pas supplémentaire dans l'intégration de sa politique

environnementale au service d'un enjeu collectif majeur, la lutte contre le changement climatique. Pour aller plus loin, en 2018, dans le cadre d'engagements *Act4nature* individuels, L'Oréal s'est fixé l'ambition d'avoir 100 % des matières premières d'origine renouvelable issues de sources durables d'ici à 2030. En 2018 également, L'Oréal est devenu partenaire de la Fondation Ellen MacArthur avec l'ambition d'avoir 100 % des emballages plastique rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables d'ici à 2025. Enfin, en 2019, L'Oréal fait partie des premières entreprises à signer le *pledge « Business Ambition for 1.5 °C »* de l'UN Global Compact, s'engageant ainsi à atteindre « *zero net emissions* » à l'horizon 2050 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, conformément aux trajectoires 1,5 °C du GIEC ⁽¹⁾.

L'ensemble de ces programmes a permis à L'Oréal d'élargir son périmètre d'intervention. Au-delà de son engagement à préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs et à maîtriser l'impact de ses sites sur leur milieu, le Groupe a mis en place une politique ambitieuse pour réduire son empreinte environnementale en préservant les ressources naturelles (énergie, eau, matières, biodiversité) sur l'ensemble des sites opérés, et ce tout au long du cycle de vie des produits, depuis l'approvisionnement des matières premières jusqu'à la fin de vie des produits. L'Oréal associe de plus en plus ses fournisseurs à cette démarche, en partageant ses ambitions et bonnes pratiques, avec la vision d'une politique environnementale globale et inclusive.

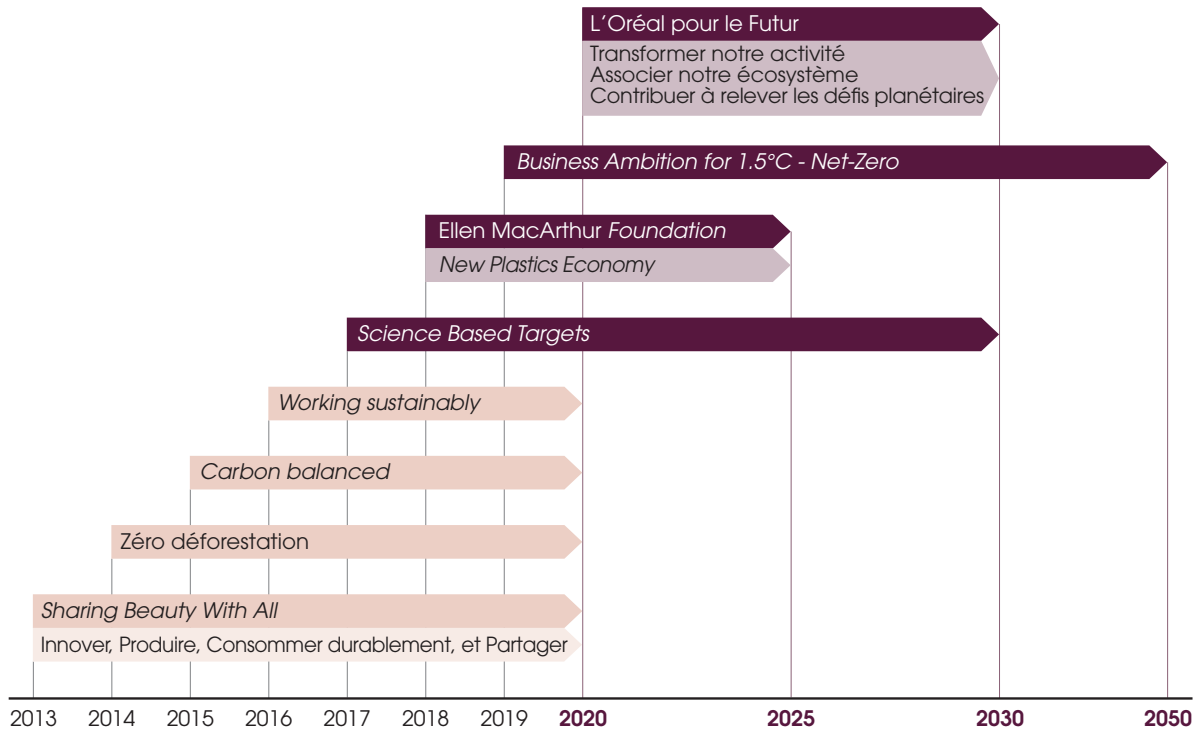
En juin 2020, L'Oréal a annoncé son nouveau programme de développement durable L'Oréal pour le Futur autour de trois piliers : « Transformer notre activité », « Associer notre écosystème » et « Contribuer à relever les défis planétaires ». Dans le but de concilier les besoins du Groupe avec la préservation d'une planète aux ressources limitées, L'Oréal a relevé ses ambitions et a défini des cibles d'amélioration d'ici 2030 couvrant l'ensemble de ses impacts directs et indirects, liés par exemple à l'activité de ses fournisseurs ou à l'utilisation de ses produits par ses consommateurs.

L'engagement de L'Oréal est de veiller à ce que ses activités soient respectueuses des « limites planétaires », c'est-à-dire de ce que la planète peut supporter, conformément à ce que dit la science environnementale.

(1) Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'évolution du Climat.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats



RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

POLITIQUES	INDICATEURS ET RÉSULTATS PRINCIPAUX
Une politique EHS ambitieuse et partagée par tous	<ul style="list-style-type: none"> • une organisation mondiale et un manuel de référence unique • des formations à la politique et à la pratique EHS : 13 459 actions de formation dans le monde • un programme d'audits à l'échelle mondiale : 39 audits EHS • une démarche d'amélioration continue : 34 certifications ISO 14 001 ; 23 certifications ISO 50 001 ; 34 certifications ISO 45001 (périmètre usines) • un processus d'intégration systématique des nouveaux sites
Maîtriser les risques et l'impact des sites sur leur milieu	<ul style="list-style-type: none"> • une analyse environnementale régulière et à chaque fois qu'un changement significatif intervient • prise en compte de la biodiversité et de l'utilisation des sols dans la création ou l'exploitation des sites • surveillance des eaux de surface : aucun déversement accidentel • surveillance des effluents industriels : indice de qualité des effluents après traitement (0,33 g de DCO/PF) ☑ • surveillance des émissions aériennes, hors gaz à effet de serre : SO₂ 0,3t ; COV 156t ; substances appauvrissant la couche d'ozone 1,1t ☑ • surveillance des nuisances sonores
Lutter contre le changement climatique sur les sites opérés	<ul style="list-style-type: none"> • réduire les émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1 et 2, selon le GHG Protocol) : - 35 % pour les sites industriels (vs 2019) ; - 77 % pour les sites administratifs et centres de recherche (vs 2019) • CO₂ Scopes 1 et 2 émis par les sites : 100 sites « carbone neutre » à fin 2021 ☑ • réduire la consommation d'énergie : consommation totale d'énergie des sites : 783 211 MWh ☑ pour les sites industriels et 170 582 MWh pour les sites administratifs et centres de recherche • accroître le recours aux énergies renouvelables : part de l'énergie d'origine renouvelable consommée par les sites : 80 % pour les sites industriels ☑ ; 82 % pour les sites administratifs et centres de recherche • réduire les émissions du Groupe liées au transport des produits (Scope 3, selon le GHG Protocol) : CO₂ émis par les transports : + 12 % (TeCO₂/unité vente vs 2016) • préserver la ressource en eau : prélèvement total d'eau des sites : - 5 % pour les sites industriels (en litres par produit fini vs 2019) ; + 36 % pour les sites administratifs et centres de recherche (en litres par 100 heures travaillées vs 2019) : 6 usines Waterloop Factory à fin 2021 ☑ • préserver la biodiversité : 80 inventaires biodiversité réalisés • réduire les déchets et préserver les ressources matières : génération totale des déchets transportables des sites : - 1 % pour les sites industriels (en grammes par produit fini vs 2019) ; + 55 % pour les sites administratifs et centres de recherche (en kg par 100 heures travaillées vs 2019) ; indice de valorisation : 97 % pour les sites industriels ☑, 92 % pour les sites administratifs et centres de recherche ; indice de valorisation matière : 59 % pour les sites industriels ☑, 48 % pour les sites administratifs et centres de recherche
Associer les fournisseurs à la transformation du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • 82 % des fournisseurs stratégiques directs et indirects ont procédé avec le soutien de L'Oréal, à une auto-évaluation de leur politique en matière de développement durable • inciter les fournisseurs stratégiques à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre : 565 fournisseurs ont participé au CDP <i>Supply Chain</i>, représentant 87 % des dépenses réalisées pour les fournisseurs directs • engager les fournisseurs stratégiques : 1 236 audits sociaux ont été réalisés en 2021 ☑ • 767 fournisseurs ont réalisé une évaluation par EcoVadis de leurs politiques sociales, environnementales et éthiques • 89 093 personnes ont accédé un emploi grâce au programme <i>Solidarity Sourcing</i>
Le développement durable : de la conception des produits au consommateur final	<ul style="list-style-type: none"> • 96 % des produits du Groupe sont écoconçus • 60 % des ingrédients de nos formules sont biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires • engagement « Zéro Déforestation » : 100 % des approvisionnements en huile de palme et en dérivés d'huile de palme ou de palmiste sont certifiés durables selon les critères de la RSPO ⁽¹⁾ • 39 % des emballages plastiques du Groupe sont rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables • 91 % des présentoirs publicitaires sur les lieux de vente sont écoconçus • nombre de personnes ayant bénéficié de l'engagement des marques : 985 089
Répondre aux référentiels les plus exigeants	<ul style="list-style-type: none"> • bilan gaz à effets de serre, un exercice annuel : Scopes 1, 2 et 3 : 12 526 milliers de tonnes équivalent CO₂ • engagement <i>Science Based Targets</i> • <i>Pledge UN Global Compact</i> : « <i>Business Ambition for 1.5 °C</i> » • adapter le modèle à l'urgence climatique : alignement du Groupe avec les principes de la TCFD • alignement avec la Taxonomie européenne visant prioritairement les secteurs ayant l'empreinte climat la plus importante sur l'environnement dont L'Oréal ne fait pas partie

☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

(1) Roundtable on Sustainable Palm Oil.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.1.1. Le développement durable au cœur de la stratégie et des ambitions du Groupe

4.3.1.1.1. Une politique EHS ambitieuse et partagée par tous

Entreprise pionnière et responsable, L'Oréal applique une politique ambitieuse en matière d'Environnement (E), d'Hygiène (H) et de Sécurité (S) afin de minimiser son impact sur l'environnement et de garantir la sécurité et la santé des collaborateurs ⁽¹⁾, des clients et des communautés auprès desquelles le Groupe exerce ses activités.

Cela se traduit, depuis de nombreuses années, par une volonté de maîtriser systématiquement les risques liés à la sécurité des personnes et à l'environnement, inhérents aux activités du Groupe. Toute implantation ou rénovation de site, tout lancement de nouveaux équipements ou de procédés

de fabrication, et toute modification dans les process industriels font ainsi l'objet d'une évaluation des risques et de plans d'actions permettant d'en réduire les impacts potentiels.

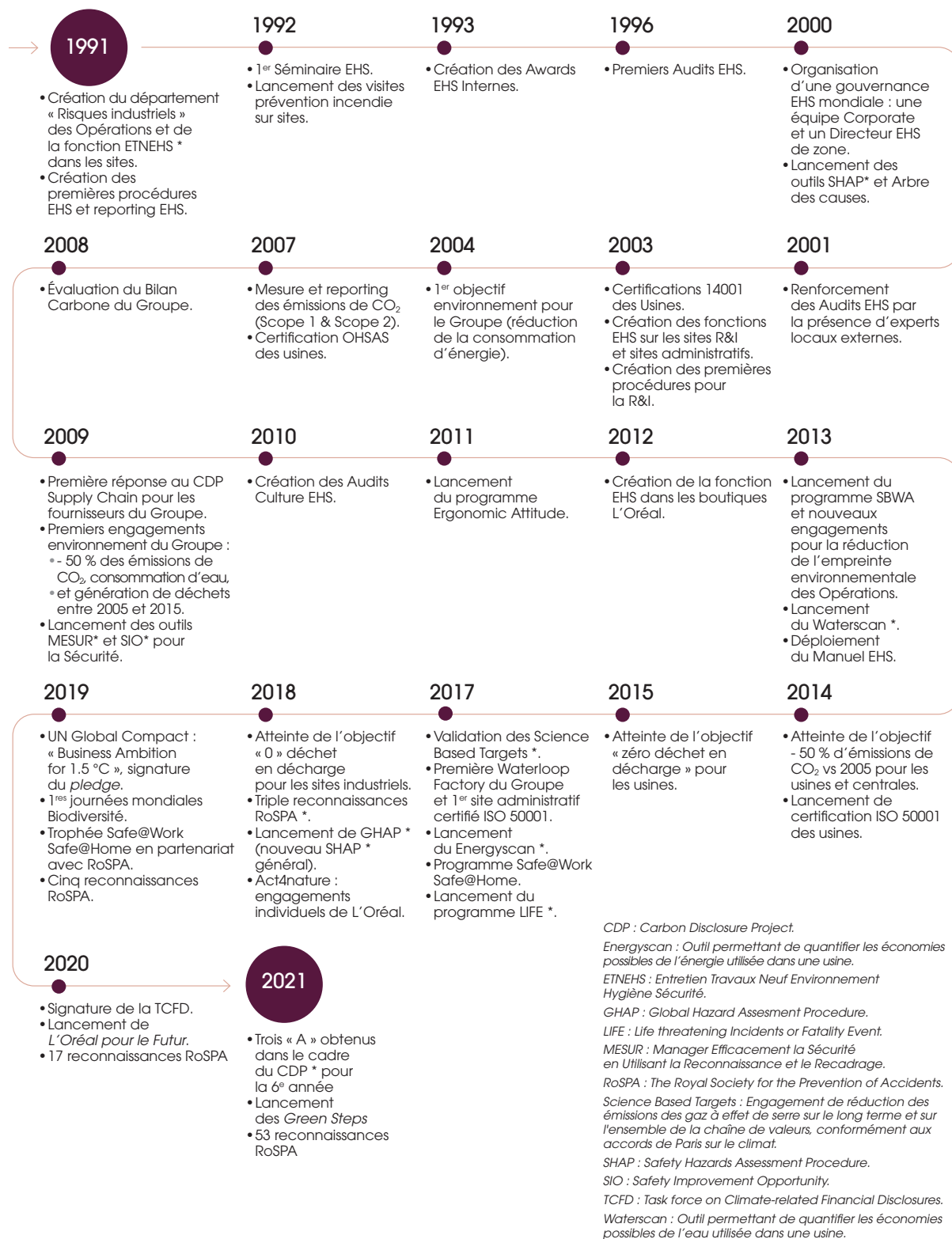
Cet engagement a abouti au déploiement de la politique EHS du Groupe sur l'ensemble de son activité, mais aussi au-delà. En effet, le Groupe veille à la conformité réglementaire de ses activités, au respect de ses propres standards sur ses sites (industriels, administratifs, laboratoires de recherches, boutiques) et s'assure chez ses sous-traitants et fournisseurs du respect de la sécurité des personnes et de l'environnement à travers un programme d'audits qui leur est dédié.

(1) La politique Hygiène et Sécurité répondant au risque de santé et de sécurité des collaborateurs (voir paragraphe 4.2.2 « Principaux risques en matière environnementale, sociale, Droits Humains et corruption » du présent document) est présentée et détaillée au sein de la politique des Relations Humaines (voir paragraphe 4.3.2. « Politique des Relations Humaines » du présent document).

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

UN SYSTÈME CONSTRUIT DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES



4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Un manuel de référence unique

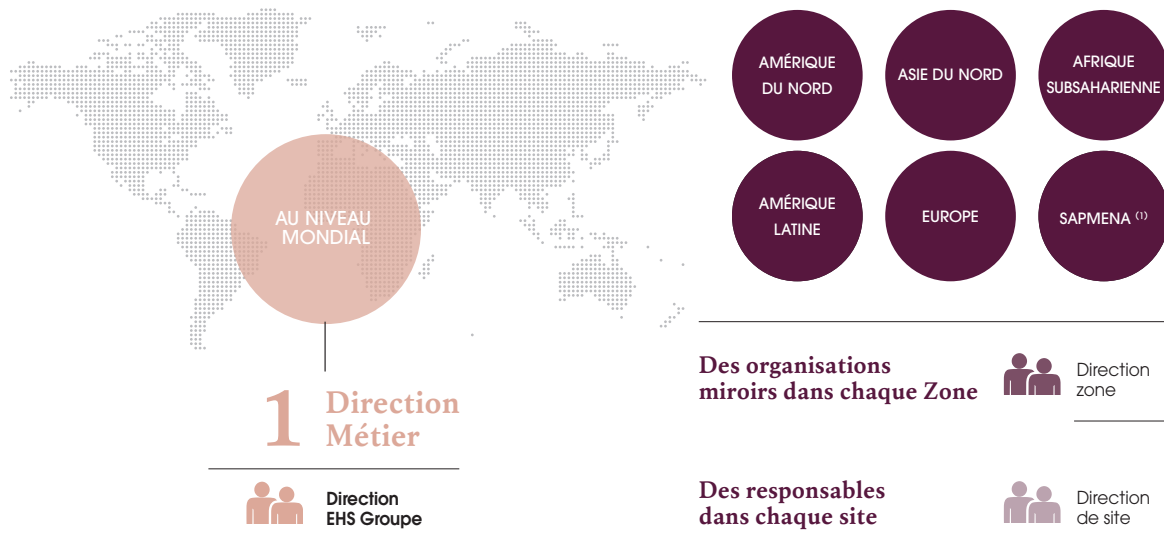
La politique EHS du Groupe repose sur un ensemble de standards aux exigences élevées, regroupés dans un manuel EHS qui fait référence pour tous les sites à travers le monde. Si la connaissance et le respect de ces procédures sont fondamentaux, l'amélioration durable des résultats sécurité et de la performance environnementale passe essentiellement par la diffusion d'une culture EHS pérenne auprès de chaque collaborateur et par de grands programmes d'actions visant à l'amélioration de la sécurité et de l'impact environnemental de ses activités. Un programme de formations dédié a été bâti dans le but de transmettre cette culture EHS tout au long de la ligne hiérarchique. Enfin, en

cohérence avec l'ensemble de la démarche, un système d'audits, qui mixe à la fois l'évaluation des « risques » et de la « culture », permet d'évaluer la conformité des activités aux principales exigences réglementaires, la bonne application des standards du Groupe et le niveau de diffusion de la culture EHS.

Une organisation mondiale

L'organisation EHS, sous la responsabilité des Opérations, est bâtie en adéquation avec l'organisation mondiale du Groupe. Elle comprend une Direction Métier Groupe, des organisations miroirs dans chaque zone géographique et des responsables au sein de chaque site.

ORGANISATION MONDIALE EHS



(1) Asie du Sud, Pacifique, Moyen-Orient, Afrique du Nord.

En support de cette organisation, le manuel EHS est l'outil de référence des sites du Groupe. Il est essentiel à l'amélioration de leurs performances et au respect des principaux engagements EHS : tendre vers « zéro accident » pour le Groupe et réduire l'empreinte environnementale des sites

(voir paragraphe « Une démarche d'amélioration continue » ci-dessous). Il définit le système de management EHS et les responsabilités partagées à tous les niveaux de l'organisation, jusqu'aux responsabilités opérationnelles :

Direction Générale	Le Directeur Général des Opérations, membre du Comité Exécutif et rattaché au Directeur Général, est responsable de l'Environnement, de l'Hygiène et de la Sécurité pour le Groupe.
Directeurs de sites (usines, centrales de distribution, sites administratifs, centres de recherche)	Ils sont responsables du déploiement et de l'efficacité de la mise en œuvre des politiques définies. Leur rémunération est en partie liée à leurs performances sur le plan de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité.
Responsables EHS	Des managers dédiés au respect de la politique EHS assurent la conformité aux réglementations locales ainsi que le déploiement des règles, des procédures Groupe et des objectifs de performances associés dans toutes les entités du Groupe.

Le manuel EHS détermine en outre les mesures à appliquer pour contrôler les installations et les activités, conduisant notamment à réduire au minimum les risques d'atteinte aux personnes, à l'environnement et aux biens (1). Il couvre en particulier les domaines suivants :

- la sécurité des personnes et des biens ;
- la protection incendie ;

- la maintenance et les travaux ;
- les risques de pollution ;
- l'efficacité de l'utilisation des ressources, consommation d'eau et d'énergie ;
- la préservation de la biodiversité ; et
- les émissions de gaz à effet de serre, rejets d'effluents, génération et traitement des déchets.

(1) En collaboration, pour les biens, avec les Départements Sûreté et Immobilier.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Cette politique EHS est accompagnée d'un reporting mensuel d'indicateurs détaillés qui permettent de contrôler l'évolution des résultats sur chacun de ces domaines et de relever les anomalies et les incidents.

Le manuel EHS est déployé dans tous les sites industriels, les centres de recherche, ainsi que les sites administratifs, les boutiques en propre et les points de vente.

Des formations à la politique et aux pratiques EHS

Des formations dédiées à la politique et aux pratiques EHS de L'Oréal ont été mises en place à tous les niveaux hiérarchiques. Elles constituent une des clés de voûte de la mise en œuvre des dispositifs d'identification et de mise sous contrôle des risques, et du déploiement de la culture EHS dans toutes les entités du Groupe avec pour principaux objectifs :

- définir et partager la vision, les enjeux et les valeurs EHS à l'échelle du Groupe ;

- permettre aux managers de mettre en œuvre efficacement la politique EHS au sein de leurs entités ;
- identifier les risques EHS inhérents à un rôle, une tâche, un comportement ou à l'utilisation d'un équipement et mettre en place des mesures préventives et correctives adaptées ; et
- permettre aux managers d'identifier dans leurs activités les actions participant à l'amélioration de la performance EHS de leur site.

FORMATION	OBJECTIF	PROFILS CONCERNÉS	RESULTATS 2021
EHS Excellence	Garantir un haut niveau d'expertise pour les responsables EHS dans le Groupe	Équipes EHS	73 personnes formées dans le monde
Leadership & Safety culture Mastering DOP role		Top managers Directeurs des Opérations (DOP)	83 personnes formées dans le monde 13 personnes formées dans le monde
EHS Operations & Labs	Former des managers à la culture EHS de leur unité	Managers et superviseurs opérationnels	46 personnes formées dans le monde
EHS for stores		Managers des boutiques en propre	38 personnes formées dans le monde
Programme Ergonomic Attitude	Former aux enjeux de santé et de sécurité spécifiques aux sites des Opérations	Experts, managers et employés	18 experts et 848 employés formés (managers, techniciens, etc.) 11 personnes EHS formées comme formateurs

Dès 2020, dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, un travail de refonte des différents parcours de formation EHS a été entrepris afin de les rendre compatibles avec un suivi à distance. En outre, des webinaires ont été déployés pour animer les différents programmes EHS, et notamment *Green steps for all* qui a permis en 2021 de sensibiliser 12 419 collaborateurs des Opérations aux enjeux liés au climat, à l'eau, à la biodiversité et aux ressources.

Au-delà de ces formations spécialisées, chaque nouveau collaborateur L'Oréal reçoit, avant sa prise de poste, une formation générale et une formation spécifique à son poste de travail intégrant les règles EHS du Groupe.

Un programme d'audits à l'échelle mondiale

Afin de s'assurer du respect de la politique EHS du Groupe, un système d'audit mondial est en place depuis 1996 et a été renforcé depuis 2001 avec la présence d'auditeurs externes, experts des contextes et des réglementations locales. Ces audits ont lieu régulièrement sur chacun des sites L'Oréal : tous les 3 ans pour les sites de production et tous les 4 ans pour les centrales de distribution, sites administratifs et centres de recherche. Une visite de suivi est programmée dès l'année suivante pour les sites qui le nécessitent.

Il existe historiquement deux typologies d'audits appelées « risques » ou « culture », mis en œuvre selon la maturité et le type d'activité des sites. Dans le cadre des audits risques, sont notamment évalués :

- la conformité des pratiques et des installations aux exigences significatives des réglementations locales et aux procédures et règles du Groupe ;

- la mise sous contrôle des risques d'atteinte à la santé, la sécurité et l'environnement par les équipements techniques, les procédés et les modes opératoires mis en œuvre et confiés aux collaborateurs ; et
- les progrès en matière de performances environnementales, de santé et de sécurité.

Ils sont menés par des experts externes et indépendants.

Les résultats de ces audits donnent à la Direction Générale du Groupe une connaissance objective des risques dans les domaines EHS sur les sites L'Oréal et apportent l'assurance qu'ils sont sous contrôle.

De même, dans le cadre des audits culture, sont notamment évalués le leadership de la direction du site, de l'ensemble des managers opérationnels, ainsi que le niveau de déploiement de la culture EHS auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Ces audits sont menés par des spécialistes EHS internes, et au moins 20 à 30 % des effectifs du site sont reçus en entretien.

Les résultats de ces audits renseignent sur le degré de connaissance des outils de management de l'EHS et de la maturité des sites audités quant à la culture de la sécurité et de l'environnement à tous les niveaux de la hiérarchie.

Les audits EHS, selon les cas, sont des audits exclusivement risques, des audits exclusivement culture, des audits combinant risques et culture ou bien encore des audits combinant risques, culture, qualité et performance.

En raison de la crise sanitaire de la Covid-19, de nouveaux audits spécifiques ont été déployés dès 2020 afin d'évaluer le niveau de prévention nécessaire à la non-propagation de la Covid-19. Après un audit initial, un audit de suivi est réalisé au bout d'un mois, puis des audits ont lieu tous les 4 à 5 mois selon les résultats. La majorité de ces audits a été menée à distance.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

L'Oréal partage également avec ses sous-traitants l'objectif d'améliorer les performances en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité. Des audits sont ainsi réalisés en complément des audits sociaux, par des spécialistes tiers indépendants sur les sites de sous-traitance industrielle ou de logistique, selon des critères définis par L'Oréal et semblables à ceux utilisés pour les entités du Groupe.

En 2021, dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19 :

- 2 audits risques ont été réalisés sur site ;
- 2 audits mixtes risques et culture EHS ont été réalisés sur site ;
- 2 audits combinés Qualité, Environnement, Hygiène, Sécurité et Performance ont été réalisés sur site ;
- Plus de 270 audits Covid ont été réalisés, majoritairement à distance ; et
- 29 audits complémentaires EHS des sites de sous-traitance ont été réalisés dans des usines et 4 dans des centrales de distribution. Tous ces audits ont eu lieu sur site.

En complément de ces programmes d'audits, des visites de prévention sont régulièrement réalisées par des experts des compagnies d'assurance du Groupe dans le cadre des polices d'assurance externes Environnement et Incendie. En 2021, compte tenu de la crise sanitaire de la Covid-19, les visites de sites ont été réduites : 9 sites (6 usines, 2 centrales de distribution et 1 site administratif) ont été visités dans 4 pays pour les risques environnementaux (France, Allemagne, Espagne et Chine). 5 revues à distance ont également été réalisées afin de s'assurer de l'avancement de la mise en place effective des recommandations faites lors des précédentes visites. En ce qui concerne les visites de prévention incendie, seulement 4 sites ont fait l'objet d'une visite en 2021 (3 usines et 1 site administratif) en France. 18 sites à travers le monde ont fait l'objet d'une revue à distance.

100 % de l'ensemble des audits et des visites de prévention présentés ci-dessus comportent un volet risques qui est toujours réalisé par des auditeurs externes, indépendants et spécialisés dans le domaine audité.

Une démarche d'amélioration continue

Le déploiement des standards, la diffusion de la culture EHS L'Oréal et le système de gouvernance en place contribuent à l'amélioration continue de la performance EHS du Groupe. Les grandes évolutions pouvant intervenir dans le cadre des Opérations du Groupe sont également intégrées avec cette même volonté : qu'il s'agisse de la construction d'une nouvelle usine, de l'achat de nouveaux équipements ou de la définition de nouveaux process, chaque réalisation industrielle est une opportunité de réduction de l'empreinte environnementale et des risques de sécurité.

Certains grands programmes au sein de l'EHS, ou plus globalement dans le Groupe, sont des vecteurs de progrès dans les domaines de la sécurité ou de l'environnement pour toutes les entités, et font l'objet de plans détaillés d'amélioration dont l'efficacité est évaluée lors des audits.

Le programme LIFE (*Life threatening Incidents or Fatality Event*)

Ce programme couvre pour l'ensemble des sites L'Oréal les activités qui, si elles n'étaient pas maîtrisées, pourraient entraîner une blessure ou une maladie potentiellement graves. Il prolonge dans la durée l'ambition de tendre vers « zéro accident » en garantissant la durabilité des actions et en définissant les exigences de préparation aux situations d'urgence après un incident. Ce programme est soutenu par une campagne de communication sur 3 ans relayée par les managers pour couvrir les 10 familles identifiées de risques LIFE.

Le programme L'Oréal pour le Futur

Suite au programme *Sharing Beauty With All*, le nouveau programme de développement durable du Groupe annoncé en juin 2020, L'Oréal pour le Futur, fixe une deuxième génération d'objectifs particulièrement ambitieux et concrets à l'horizon 2030, couvrant l'intégralité des impacts de la chaîne de valeur du Groupe (chaînes d'approvisionnement, utilisation des produits par les consommateurs, etc.) et des sites opérés (sites de production et de distribution, sites administratifs et centres de recherche).

Les principaux objectifs environnementaux du programme concernant les sites opérés par le Groupe se déclinent comme suit :

- Climat : atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble des sites opérés d'ici à 2025, l'amélioration de l'efficacité énergétique et l'utilisation de 100 % d'énergies renouvelables. L'Oréal s'engage également à réduire de moitié l'empreinte du transport de ses produits d'ici 2030.
- Eau : en 2030, 100 % de l'eau utilisée dans les procédés industriels sera recyclée et réutilisée en boucle.
- Biodiversité : d'ici à 2030, l'ensemble des bâtiments opérés et tous les sites industriels auront un impact positif sur la biodiversité par rapport à 2019.
- Ressources naturelles : d'ici à 2030, 100 % des déchets générés sur les sites opérés seront valorisés (réutilisés ou recyclés). L'Oréal s'engage également à ne plus envoyer de déchets en décharge.

Le Groupe s'est engagé dans un processus de certification ISO afin d'ancrer durablement la performance EHS sur ses sites industriels :

- L'Oréal s'est engagé depuis 2003 dans la certification ISO 14001 « Management environnemental » de toutes ses usines ;
- Le Groupe a lancé en 2015 un programme de certification ISO 50001 « Management de l'énergie » avec l'ambition de certifier, selon une feuille de route définie, l'ensemble de ses usines. Certains sites administratifs et centres de recherche ont également initié cette démarche ; et
- L'Oréal s'est engagé depuis 2007 dans la certification OHSAS 18 001 puis ISO 45001 « Management de la santé et de la sécurité au travail » de toutes ses usines.

Certifications 2021	ISO 14001		ISO 50001		ISO 45001	
	nombre de sites	%	nombre de sites	%	nombre de sites	%
Usines	34	87	23	59	34	87

Un système de communication interne au Groupe permet que chaque site soit informé de la survenance d'un accident, presque accident ou incident significatif. Une communication spécifique est diffusée mondialement afin que les faits et les enseignements à retenir, les règles existantes, et les nouvelles exigences à appliquer soient pris en compte. Enfin, un

historique est accessible par chaque site, portant sur la nature et les causes à l'origine des incidents/accidents EHS survenus dans l'ensemble des sites.

Un processus d'intégration des nouveaux sites

Le Groupe acquiert régulièrement de nouveaux sites. Un processus formel d'intégration permet alors un accompagnement renforcé de ces sites ⁽¹⁾ afin qu'ils entrent en conformité avec l'ensemble des exigences EHS définies et mettent sous contrôle les risques potentiels.

Cette démarche a pour vocation de permettre à ces sites d'atteindre rapidement le niveau de performance attendu par le Groupe. Elle comprend :

1. un audit de conformité réglementaire réalisé par un tiers indépendant dans les six mois suivant l'acquisition ;
2. le déploiement des process EHS décrits ci-dessus (manuel EHS, reporting EHS, formations, programme d'audits) ; et
3. un suivi de l'intégration dans le Groupe.

4.3.1.1.2. Maîtriser les risques et l'impact des sites sur leurs milieux

Le Groupe prévient de manière systématique les risques industriels de ses activités et notamment les impacts environnementaux sur les lieux où elles s'exercent, que ceux-ci concernent les sols, l'eau ou l'air.

Maîtriser et limiter les risques sur le milieu

Chaque site dispose d'une analyse environnementale générale qui doit être mise à jour régulièrement et à chaque fois qu'un changement significatif intervient.

Toutes les activités effectuées par les employés (permanents ou temporaires) sont couvertes par une analyse des aspects environnementaux, y compris les activités routinières et de maintenance. Les mesures préventives décrites dans les procédures internes doivent être respectées afin d'éviter toute pollution (sols, eaux de surface, eaux souterraines, air, etc.). Des plans d'intervention en cas d'événements accidentels sont prévus et font l'objet de formation auprès des personnes concernées. La bonne mise en place de ces dispositions est vérifiée lors des visites préventives des assureurs et des audits EHS périodiques.

Selon les sites, si des risques significatifs sont identifiés ou si la réglementation ou les standards L'Oréal imposent des exigences spécifiques, une évaluation plus détaillée est effectuée pour les activités concernées. Des plans d'actions adaptés, voire des actions immédiates si nécessaire, sont mis en œuvre pour réduire ces risques significatifs à un niveau acceptable.

Toute implantation ou rénovation de site, toute mise en œuvre de nouveaux équipements ou procédés de fabrication, toute modification dans les process industriels, fait également l'objet d'évaluation des risques et de plans d'actions permettant d'en réduire les impacts potentiels. De même, lors de l'acquisition d'un terrain ou d'un bâtiment, L'Oréal veille à réaliser une *due diligence* qui intègre notamment la revue des aspects environnementaux.

Biodiversité et utilisation des sols

Les engagements de L'Oréal en matière de biodiversité et d'utilisation des sols reposent sur les principes suivants :

- établir un inventaire écologique du site : cet inventaire, à travers le plan d'actions en découlant, a pour objectif de préserver, restaurer et développer la biodiversité du site dans son écosystème. Cet inventaire est réalisé par un expert local et peut s'appuyer par exemple sur le référentiel SITES v2 (*Reference Guide for Sustainable Land Design and*

Development) qui est aligné avec la certification environnementale LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*) ;

- réduire l'impact de la construction sur l'environnement, par exemple, en utilisant une zone déjà développée industriellement voire un site industriel déjà existant ou une friche industrielle, ou dans le cas de sites administratifs, une zone urbaine à forte densité de population proche d'un quartier résidentiel, idéalement située dans le centre-ville ou dans un quartier bien desservi par les transports en commun ; une charte de chantier durable reprend ces recommandations et exige un tri sélectif des déchets de chantier et une minimisation de l'impact sur les riverains durant la phase de chantier ;
- implanter si possible le site sur un terrain situé à plus de 30 mètres de toute zone humide (mer, étangs, lacs, rivières, etc.) en dehors d'espaces naturels, d'espaces verts publics, de terrains abritant des espèces menacées ou en voie de disparition, ou toute autre zone non construite (terres agricoles, etc.) ;
- prévenir l'érosion du sol qui peut résulter du ruissellement des eaux pluviales ou de l'érosion par les vents pendant la construction, entre autres en protégeant la couche de terre arable stockée pour permettre sa réutilisation ;
- maintenir ou restaurer les habitats naturels indigènes et la biodiversité sur le site construit ;
- maximiser la superficie d'espaces verts ou d'espaces naturels sur le site (même au-delà de la réglementation locale) et minimiser les surfaces imperméables ;
- privilégier la réhabilitation des sites concernés par une pollution (friche industrielle) où le développement est plus difficile en raison de la contamination environnementale (réelle ou perçue comme telle), évitant ainsi la construction sur les terrains naturels ou non développés ; et
- pour les sites à vocation administrative, louer des bâtiments certifiés LEED Gold ou Platinum ou équivalents sur les marchés immobiliers matures.

Eaux de surface

Le Groupe s'est doté de standards en matière de gestion des eaux pluviales afin de surveiller leur qualité et d'éviter leur pollution. Les sites sont par exemple équipés de séparateurs d'hydrocarbures pour les zones de parking. De même, tout stockage et toute zone d'exploitation où peuvent se produire des déversements accidentels doivent disposer d'une capacité de rétention adaptée. Les sites doivent également être pourvus de capacités de rétention permettant de contenir les eaux d'extinction d'incendie.

En 2021, aucun déversement accidentel n'a été relevé.

Effluents industriels

31 usines de L'Oréal disposent de leur propre station de traitement des effluents. Elles utilisent diverses technologies, notamment des processus physiques, chimiques et biologiques, adaptées aux caractéristiques des effluents et aux conditions locales de rejet. L'Oréal poursuit l'installation de stations de traitement de ses effluents, par exemple en Inde en 2021.

L'exploitation des équipements et la gestion des effluents sont sous la responsabilité des sites et font l'objet de procédures et consignes spécifiques. Un audit interne ou autoévaluation de l'installation correspondante est organisé et documenté au minimum chaque année.

(1) *Hors boutiques.*

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Un dispositif d'autosurveillance représentatif des effluents rejetés est en place dans chaque usine, et permet de suivre les paramètres réglementés et contractuels, comme la demande chimique en oxygène (DCO), la demande biochimique en oxygène (DBO), le pH, la température des effluents et les substances susceptibles de perturber le fonctionnement d'une installation interne ou externe de gestion des effluents. Cette autosurveillance est un outil de détection des risques de dépassement qui permet d'anticiper les éventuelles non-conformités et d'initier les actions correctives.

Au niveau du Groupe en 2021, la demande chimique en oxygène totale des effluents en sortie de site est de 0,33 g par produit fini [❑]. Elle a diminué de 46 % en tonnes par rapport à 2019 (cette diminution est de 73 % par rapport à 2005) et de 46 % en gramme par produit fini par rapport à 2019 (cette diminution est de 81 % par rapport à 2005). Ces diminutions sont liées aux démarrages opérationnels de nouvelles stations de traitement des effluents et à l'optimisation de stations existantes dans plusieurs usines du Groupe.

INDICE DE QUALITÉ DES EFFLUENTS



Par ailleurs, dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe a défini un standard interne à L'Oréal lié à la qualité des effluents industriels en sortie de site : d'ici 2030, 100 % des usines devront avoir des effluents en sortie de site dont la demande chimique en oxygène n'excède pas 1 000 mg DCO/l (dans le cas où la réglementation locale impose un seuil plus faible, la valeur la plus contraignante doit être respectée par le site).

À fin 2021, 24 usines étaient conformes à ce standard interne [❑], soit 62 % des usines du Groupe.

Sur le périmètre sites industriels	2020	2021
Déversements accidentels (en m ³)	2	0
Effluents en sortie de site (en m ³)	1 039 630	885 423
DCO en sortie de site (en tonnes)	3 392	2 022 [❑]

Émissions aériennes du Groupe, hors gaz à effet de serre

Les sites industriels disposent d'un inventaire et d'une cartographie des émissions aériennes actualisés une fois par an. L'exploitation et la maintenance des installations de collecte et de traitement des émissions aériennes font l'objet de procédures et consignes spécifiques.

Sur le périmètre sites industriels (en tonnes)	2020	2021
SO ₂	0,4	0,3
COV	143	156
Substances appauvrissant la couche d'ozone	0,8	1,1 [❑]

[❑] Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

Nuisances sonores

L'activité industrielle de L'Oréal ne présente pas de caractère particulièrement bruyant. Les sites respectent les normes de bruit auxquelles ils sont soumis. Le reporting environnemental interne est un des moyens permettant de disposer mensuellement des éventuelles non-conformités sur ce sujet.

Provisions pour risque environnemental

Le montant des provisions pour risque environnemental est non significatif (voir note 13.1. des Comptes consolidés).

4.3.1.1.3. Lutter contre le changement climatique sur les sites opérés

L'Oréal s'est fixé une grande ambition de lutte contre le changement climatique et de préservation des ressources naturelles dans l'exercice global de son activité. Tout est mis en œuvre pour y parvenir au sein des sites où s'exercent ses activités et dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, depuis la recherche d'ingrédients renouvelables, l'approvisionnement durable de matières premières, jusqu'au transport des produits, leur consommation et leur fin de vie. L'Oréal s'engage ainsi à améliorer en permanence l'impact des produits tout au long de leur cycle de vie.

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est engagé à améliorer l'empreinte environnementale de l'ensemble des sites opérés.

Il s'efforce ainsi de réduire les émissions de gaz à effet de serre ⁽¹⁾, le prélèvement d'eau, la génération de déchets et de protéger la biodiversité. Il s'engage également à réduire l'empreinte du transport des produits et à ne plus envoyer de déchets en décharge (hors contraintes réglementaires).

Le contexte particulier de la crise sanitaire de la Covid-19 a eu un impact important sur les heures travaillées au sein des sites administratifs et centres de recherche : elles ont diminué de 54 % en 2021 par rapport à 2019, en raison des différentes périodes de confinement qui ont entraîné la fermeture ponctuelle ou partielle de certains d'entre eux, ainsi qu'un accroissement du travail à distance pour les postes éligibles. La nature des activités maintenues sur les sites - laboratoires, pilotes, etc. - en général plus consommatrice de ressources que les activités administratives, ont accentué les effets de cette baisse d'activité sur certains ratios environnementaux (énergie, eau, et déchets par centaine d'heures travaillées).

La production des sites industriels est quant à elle restée stable par rapport à 2019 (diminution de 0,4 %).

[❑] Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

(1) Dans le présent document, la performance du Groupe en matière d'émissions de CO₂ est exprimée en équivalent CO₂, soit en eq CO₂. Selon le GHG Protocol (Green House Gas Protocol) : Scope 1 : « émissions directes, provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entité qui reporte » ; Scope 2 : « émissions indirectes liées à la consommation de l'électricité, de la chaleur ou de la vapeur nécessaire à la fabrication du produit ou au fonctionnement de l'entité qui reporte » ; Scope 3 : « autres émissions indirectes, liées à la chaîne d'approvisionnement (upstream ou amont) et à l'utilisation des produits et services au cours de leur cycle de vie (downstream ou aval) ».

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

A/ Lutter contre le changement climatique

L'industrie cosmétique étant peu consommatrice d'énergie et peu émettrice de CO₂ par rapport à d'autres industriels, L'Oréal n'est pas soumis aux quotas des émissions de CO₂ prévus par les réglementations européennes, qu'il s'agisse des sites industriels, des sites administratifs ou des centres de recherche. Pour autant, L'Oréal, investi dans la lutte contre le changement climatique depuis de nombreuses années, mène une politique particulièrement volontariste de la réduction de ses émissions de CO₂.

Émissions de gaz à effet de serre du Groupe

(Scopes 1 et 2, selon le GHG Protocol)

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un objectif de réduction 100 % des émissions de CO₂ d'ici 2025 pour l'ensemble des sites opérés par le Groupe (Scopes 1 et 2).

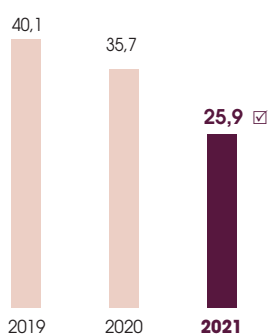
Afin de limiter son impact sur le changement climatique et d'atteindre cet objectif, L'Oréal déploie une stratégie reposant sur trois axes :

1. réduire les besoins en énergie en améliorant l'efficacité énergétique des installations (bâtiments, équipements, etc.) ;
2. accroître le recours aux énergies renouvelables locales dans la mesure du possible ; et
3. atteindre les objectifs définis pour les sites sans avoir recours à la compensation carbone.



ÉMISSIONS DE CO₂ - SCOPE 1 DES SITES INDUSTRIELS

(en milliers de tonnes équivalent CO₂) ⁽¹⁾

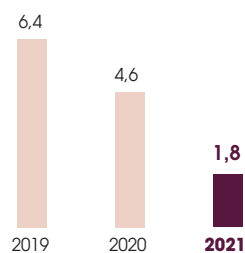


Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.



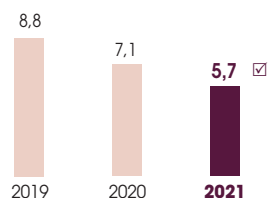
ÉMISSIONS DE CO₂ - SCOPE 1 DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE

(en milliers de tonnes équivalent CO₂) ⁽¹⁾



ÉMISSIONS CO₂ - SCOPE 2 DES SITES INDUSTRIELS MARKET BASED

(en milliers de tonnes équivalent CO₂) ⁽¹⁾

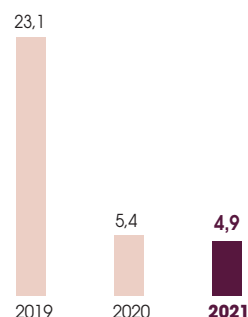


Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.



ÉMISSIONS DE CO₂ - SCOPE 2 DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE MARKET BASED

(en milliers de tonnes équivalent CO₂) ⁽¹⁾



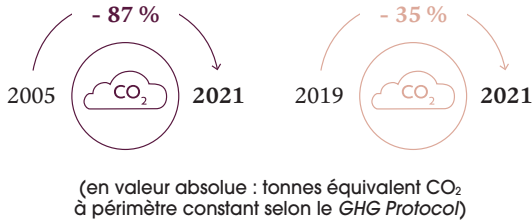
(1) Dans le présent document, la performance du Groupe en matière d'émissions de CO₂ est exprimée en équivalent CO₂, soit eq CO₂. Selon le GHG Protocol (Green House Gas Protocol) : Scope 1 : « émissions directes, provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entité qui reporte » ; Scope 2 : « émissions indirectes liées à la consommation de l'électricité, de la chaleur ou de la vapeur nécessaire à la fabrication du produit ou au fonctionnement de l'entité qui reporte » ; Scope 3 : « autres émissions indirectes, liées à la chaîne d'approvisionnement (upstream ou amont) et à l'utilisation des produits et services au cours de leur cycle de vie (downstream ou aval) ».

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

ÉMISSIONS DE CO₂ - SCOPES 1 ET 2 DES SITES INDUSTRIELS

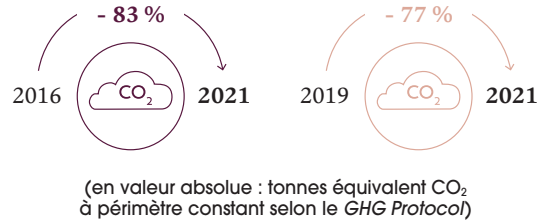
En 2021, les émissions de CO₂ ont diminué de 35 % par rapport à 2019 (diminution de 87 % par rapport à 2005), alors que la production a diminué de 0,4% par rapport à 2019 (augmentation de 37% par rapport à 2005).



ÉMISSIONS DE CO₂ - SCOPES 1 ET 2 DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE

En 2021, les émissions de CO₂ ont diminué de 77 % par rapport à 2019 (diminution de 83 % par rapport à 2016).

Cette réduction a été atteinte grâce à la baisse des consommations énergétiques par rapport à 2019, et à l'accroissement du recours aux énergies renouvelables pour un important nombre de sites administratifs et centres de recherche. En effet, les consommations énergétiques ont diminué de 9 % par rapport à 2019, et la part de l'énergie renouvelable est passée à 82 % (contre 51 % en 2019). Au-delà des projets d'amélioration en place qui se sont poursuivis en 2021, la crise sanitaire de la Covid-19 a également eu un impact favorable sur ce résultat compte tenu de la diminution de la présence des équipes sur site.



B/ Réduire la consommation d'énergie et accroître le recours aux énergies renouvelables

Réduire la consommation d'énergie

Depuis plus de 20 ans, le Groupe s'applique à réduire sa consommation d'énergie. Ces efforts portent essentiellement sur deux domaines :

- l'amélioration continue des process industriels et la performance des équipements associés ; et
- l'optimisation de la consommation énergétique des bâtiments. À ce titre, tout nouveau bâtiment du Groupe doit respecter les normes environnementales les plus exigeantes.

AU NIVEAU DES SITES INDUSTRIELS

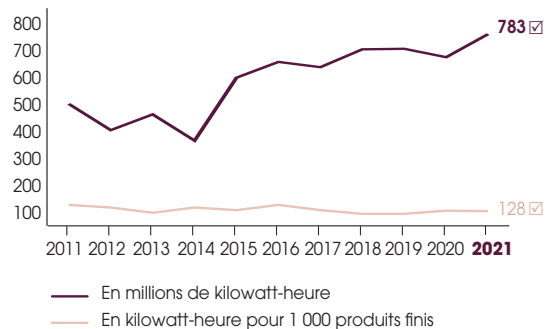
Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif à horizon 2030 : réduire de 40 % les consommations énergétiques des usines et centrales de distribution par millier d'unité de produit fini, par rapport à 2019.

En 2021, la consommation totale d'énergie des sites industriels a été de 783 211 megawatt-heures pour l'année 2021, en augmentation de 5 % en valeur absolue par rapport à 2019. Cette augmentation est liée à l'évolution du mix d'activité entre les sites industriels, les projets d'efficacité énergétique se poursuivront en 2022.

La consommation en kilowatt-heure par produit fini est quant à elle restée stable en 2021 par rapport à 2020 (diminution de 1 %) et est en augmentation de 5 % par rapport à 2019.



CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE DES SITES INDUSTRIELS EN KILOWATT-HEURE



☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

AU NIVEAU DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif à horizon 2030 : réduire de 40 % les consommations énergétiques des sites administratifs et centres de recherche par 100 heures travaillées, par rapport à 2019.

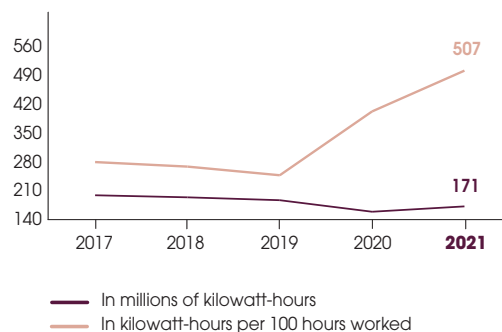
La consommation totale d'énergie des sites administratifs et centres de recherche a été de 170 582 megawatt-heures pour l'année 2021, en diminution de 9 % en valeur absolue par rapport à 2019.

En 2021, la consommation totale d'énergie des sites administratifs et centres de recherche était de 507 kilowatt-heures par 100 heures travaillées, en augmentation de 98 % par rapport à 2019 (augmentation de 21 % par rapport à 2020).

Ces résultats sont principalement liés aux effets de la crise sanitaire de la Covid-19 qui a entraîné la fermeture complète ou partielle d'un certain nombre de sites à travers le monde occasionnant une diminution des heures travaillées sur site de 54 % par rapport à 2019 (diminution de 13 % par rapport à 2020). Cet écart entre la baisse des heures travaillées sur site et la consommation d'énergie est notamment lié à la nature des activités maintenues sur les sites (laboratoires, pilotes, etc.), elles-mêmes consommatrices d'énergie.



CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE EN KILOWATT-HEURE



DONNÉES RELATIVES AUX CONSOMMATIONS AYANT UN IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

	Sites administratifs et centres de recherche		Sites Industriels	
	2020	2021	2020	2021
Électricité d'origine renouvelable (MWh)	103 834	108 888	372 693	390 736 ^z
Biogaz (MWh)	5 180	20 220	96 352	166 389 ^z
Autres énergies d'origine renouvelable (MWh) ⁽¹⁾	9 455	10 831	59 064	68 325
Total énergie d'origine renouvelable (MWh)	118 469	139 939	528 109	625 450 ^z
Électricité d'origine non renouvelable (MWh)	10 756	8 396	15 266	15 046 ^z
Gaz (MWh)	18 977	4 838	175 912	122 797 ^z
Fuel (MWh)	141	151	6 634	5 889 ^z
Autres énergies d'origine non renouvelable (MWh) ⁽²⁾	13 962	17 258	12 667	14 029
Total énergie d'origine non renouvelable (MWh)	43 836	30 643	210 479	157 761 ^z
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (MWh)	162 305	170 582	738 588	783 211 ^z

^z Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

(1) Biomasse dont bois et déchets de bois ; biocarburants ; solaire thermique ; réseaux de chaleur, de froid et de vapeur renouvelables

(2) Réseaux de chaleur, de froid et de vapeur non renouvelables.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

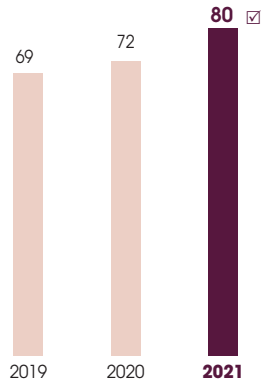
• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Accroître le recours aux énergies renouvelables



PART DE L'ÉNERGIE D'ORIGINE RENEUVABLE CONSOMMÉE PAR LES SITES INDUSTRIELS

(en pourcentage)

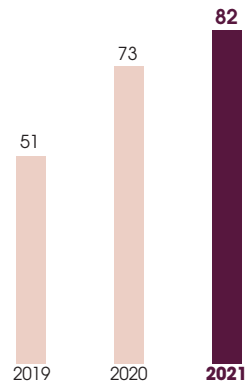


☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.



PART DE L'ÉNERGIE D'ORIGINE RENEUVABLE CONSOMMÉE PAR LES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE

(en pourcentage)



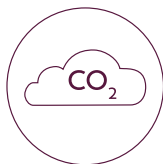
L'Oréal a défini une stratégie de recours aux énergies d'origine renouvelable qui s'appuie sur les possibilités offertes par chaque contexte local.

Au cours des dernières années, de nombreux projets ont été déployés permettant à certains sites de produire directement leur propre énergie d'origine renouvelable, d'établir des contrats PPA (*Power Purchase Agreement*) ou d'utiliser de l'énergie renouvelable produite localement.

En 2021, 80 % ☑ de l'énergie consommée par les usines et les centrales de distribution et 82 % de l'énergie consommée par les sites administratifs et centres de recherche sont d'origine renouvelable.

100 sites du Groupe ont atteint la neutralité carbone à fin 2021 ☑ :

SITES « CARBONE NEUTRE »							
Type de sites	Sites Industriels	dont usines	dont centrales de distribution	Sites administratifs et centres de recherche	dont sites Administratifs	dont centres de recherche	Total Groupe
Nombre de sites neutres	60	25	35	40	35	5	100
Nombre total de sites	84	39	45	87	79	8	171
% du nombre total de sites	71 %	64 %	78 %	46 %	44 %	63 %	58 % ☑



À fin 2021, **58 %** ☑ des sites du Groupe sont neutres en carbone.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2025
100 %

☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

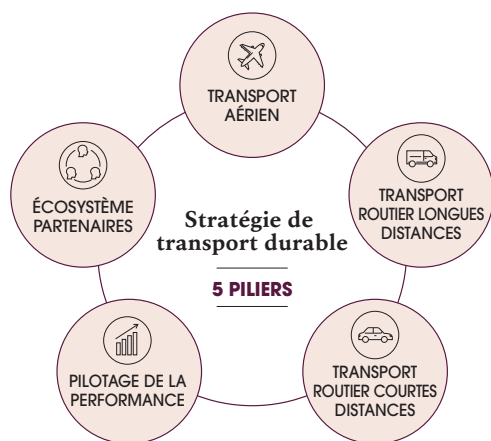
C/ Réduire les émissions liées au transport des produits (Scope 3, selon le GHG Protocol)

L'Oréal est engagé de longue date dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre générés par le transport de ses produits. Le programme *Sharing Beauty With All* a permis d'engager la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 24 % par unité de vente et par kilomètre entre 2011 et 2020.

Dans le cadre de ses nouveaux engagements, L'Oréal va plus loin avec un objectif de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre par produit fini en 2030. Le périmètre de consolidation couvre les flux de transports des produits finis depuis les sites de production jusqu'au premier point de livraison client.

Les engagements ont été partagés avec tout l'écosystème transport interne et externe : le transport durable a été positionné comme une action prioritaire et l'un des axes stratégiques majeurs de la transformation durable du Groupe. La stratégie de transport durable de L'Oréal repose sur cinq piliers avec une attention particulière aux plus forts contributeurs aux émissions de gaz à effet de serre liées au transport des produits : l'utilisation des modes de transport aérien et routier.

La stratégie transport durable s'articule autour de cinq piliers :



1. La réduction soutenue et continue du recours à l'aérien et le suivi spécifique mis en place

La réduction du transport aérien s'inscrit comme un pilier de la stratégie de distribution. Elle est à ce titre intégrée aux objectifs budgétaires des Divisions et s'intègre dans les stratégies de sourcing, en favorisant, par exemple, les productions locales.

En 2021, le Groupe a transporté 0,4 % de ses produits, en poids, par voie aérienne, représentant 44,5 % de son empreinte carbone liée au transport. L'empreinte carbone globale du transport aérien a ainsi diminué de 7 % en 2021 par rapport à 2020.

Le Groupe continue de capitaliser sur ses résultats antérieurs, et poursuit la diminution de l'empreinte carbone du transport aérien avec une réduction de 7 % en 2021 par rapport à 2020 (- 43 % en 2020 par rapport à 2019).

À titre d'exemple :

- l'engagement et la collaboration de ses équipes *Supply Chain*, opérations et commerciales a permis à la Division L'Oréal Luxe de réduire ses émissions de CO₂ à hauteur de 25 % par rapport à 2020 ; et
- le programme déployé en Chine a permis de réduire de 10 % le tonnage des émissions de CO₂ liées à l'importation des produits finis dans le pays par rapport à 2020.

La mise en place et l'utilisation de la plateforme digitale *Global Freight Cockpit* permet par ailleurs un pilotage mensuel précis de l'activité de transport aérien, avec une visibilité par site, par marque et sur chaque ligne de flux de marchandise, menant ainsi à des prises de décisions éclairées et anticipées. Ce pilotage de la performance est partagé avec l'ensemble des Comités de Direction et parties prenantes du Groupe lors de Comités de revue de la performance ou de réunions spécifiques dédiées à ce sujet.

2. Le programme *Greener lanes*, dédié au transport routier longue distance

Ce programme met en œuvre des solutions permettant de réduire les émissions de CO₂ des flux routiers longues distances les plus émetteurs. En 2021, le transport routier des produits finis a représenté 46,6 % des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.

Pour réduire ces émissions, de nouvelles solutions sont progressivement déployées sur l'ensemble des flux entre les usines, les centrales de distribution et les clients du Groupe :

- le recours au transport multimodal avec par exemple le recours au fret fluvial ou ferroire, en alternative à la route ; et
- l'utilisation d'énergies à moindre impact environnemental comme les véhicules biogaz ou biofuel, en alternative au diesel.

Le Groupe a ainsi identifié des lignes de transport prioritaires, nécessitant une évolution vers un mode de transport alternatif, l'un des principaux moyens de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Ces lignes prioritaires ont été identifiées selon plusieurs facteurs notamment : la distance parcourue, le poids des produits finis transportés, leur participation aux émissions de CO₂ liées au transport routier.

En 2021, de nouvelles solutions ont ainsi été déployées. A titre d'exemple :

- 29 lignes de transport multimodal, ferroire ou maritime, ou ayant recours à des énergies alternatives telles que le HVO (*Hydrotreated Vegetable Oil*) ou le bio LNG (*Liquefied Natural Gas*) ont été mises en place en Europe;
 - au Brésil, une solution biométhane a été mise en place entre l'usine de Sao Paulo et le centre de distribution de Rio De Janeiro ; et
 - au Mexique, un flux ferroire a été mis en place entre le centre de distribution de la filiale et les clients situés au Nord-Ouest du pays.
- #### 3. Le programme *GLAM (Greener Last Mile)* cible la mise en place de solutions permettant de réduire les émissions de CO₂ lié au transport en milieu urbain.

Le Groupe adresse également de manière spécifique l'impact environnemental du transport en milieu urbain avec l'ambition de déployer des solutions à moindre impact telles que des véhicules électriques, des vélos-cargo ou des véhicules roulant au gaz.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Lancée en 2019 et dans la continuité des actions du Groupe, des initiatives innovantes de transport plus durables sont aujourd'hui déployées dans 34 villes réparties dans 13 pays. En 2021, de nombreuses initiatives ont été mises en place, combinant les livraisons en vélo, en véhicules au biogaz et électriques, contribuant également ainsi à la réduction des émissions de particules fines dans les zones urbaines.

Par exemple, dans le cadre de la stratégie globale de décarbonation de la zone Asie du Nord, le Groupe a déployé en 2021 des vélos-cargo à Tokyo au Japon, pays stratégique de la zone.

En Chine, 70 % des livraisons urbaines à Shanghai utilisent des véhicules plus durables (électrique, biofuel, et gaz).

L'ambition du Groupe est d'étendre ce programme à 50 villes à horizon 2025.

4. Le pilotage de la performance, axe important de la stratégie du Groupe

Depuis plusieurs années, le Groupe s'inscrit dans une politique de décarbonation durable et implémente des plans d'actions robustes, déclinés par pays.

La digitalisation, facilitant l'accès aux données est un levier stratégique : à travers l'analyse des données précises associées au transport amont et aval des centres de distribution des filiales commerciales du Groupe, les équipes *supply chain* et transport sont ainsi en mesure de prioriser leurs actions en fonction de leur impact.

Ce pilotage régulier des plans d'actions et de la performance sur l'ensemble des modes de transport utilisés est indispensable pour permettre aux parties prenantes du Groupe de disposer de la visibilité nécessaire relative à la mise en œuvre de la stratégie de réduction de l'empreinte carbone du Groupe.

Le *Global Freight Cockpit* a ainsi été développé et déployé dès 2020. Cet outil permet notamment de suivre l'ensemble des flux maritimes et aériens du Groupe. Par ailleurs les *Transport Management Systèmes* (TMS), opérationnels dans de nombreux pays, permettent un accès aux données opérationnelles en vue d'une analyse pertinente et précise de la performance.

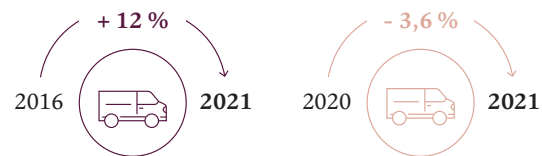
5. La collaboration avec les acteurs de son écosystème, levier stratégique de la feuille de route de réduction de l'empreinte carbone du Groupe

Le Groupe sélectionne et évalue ses fournisseurs et partenaires transport, fonction de leur politique environnementale et sociale, ainsi que des actions mises en œuvre pour l'accompagner dans sa démarche de réduction de son empreinte carbone.

Leur capacité à innover dans des solutions plus durables, telles que les énergies vertes (biogaz, biofuel, ou hydrogène) ou des modes de transport alternatifs (vélos-cargo, train), est un critère essentiel de sélection.

Le Groupe s'assure également d'une veille régulière afin de pouvoir identifier de nouvelles opportunités et organise avec ses partenaires des *workshops* dédiés à la décarbonation du transport.

Lors des comités stratégiques avec ses partenaires, le sujet de la décarbonation du transport ainsi que le suivi de la mise en œuvre des plans d'action préalablement définis, sont systématiquement abordées. Des approfondissements spécifiques sont organisés si cela s'avère nécessaire.



(tonnes équivalent CO₂ par unité de vente)

Le transport des produits a émis 450 460 tonnes équivalent CO₂ en 2021, ce qui représente 69 g/CO₂ unité de vente.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
- 50 %

L'empreinte carbone du Groupe liée au transport des produits finis a augmenté de 12 % entre 2016 et 2021. Cette évolution est notamment due à l'augmentation du recours à l'aérien sur la même période, du fait du développement des marchés asiatiques, et de la croissance des flux de la division Luxe vers cette zone.

Entre 2020 et 2021, la consolidation globale des émissions de CO₂, liées au transport des produits finis, montre une stabilité des émissions de CO₂ (- 0,4 %), soit une diminution de 3,6 % de l'empreinte carbone du Groupe en intensité (gCO₂/unité vente) sur la même période. En 2021, les émissions de CO₂ liées au transport aérien ont quant à elle diminué de 7 % par rapport à l'année 2020, avec un report bénéfique sur les modes de transport maritime et ferroviaire, dont l'utilisation et l'empreinte carbone ont augmenté de 19 % pour le maritime et 16 % pour le ferroviaire.

Grâce aux actions mises en œuvre par les équipes *Supply Chain* au travers des 5 piliers de la stratégie de décarbonation transport du Groupe, exposées ci-dessus, les émissions de CO₂ par tonne de marchandises transportées et par kilomètre parcouru ont diminué quant à elles de 14 % par rapport à 2020.

4.3.1.1.4. Préserver la ressource en eau sur les sites opérés

Le Groupe a la volonté de préserver la ressource en eau tout au long de sa chaîne de valeur et, tout particulièrement, au sein de chacun des sites opérés. Les plans d'actions mis en œuvre, partout dans le monde, sont notamment basés sur les grands principes suivants :

- la cartographie des volumes d'eau utilisés avec, en particulier pour les usines du Groupe, un outil interne à L'Oréal qui permet une évaluation exhaustive des différents usages de l'eau sur site : le *Waterscan tool*. Chaque type d'usage est ainsi quantifié et comparé à une valeur de référence afin d'identifier des potentiels de réduction ;

- la mise en place d'équipements et de process de réduction, particulièrement lors de la phase de nettoyage des équipements de production et des lignes de conditionnement dans les usines, en s'appuyant sur la démarche OPTICIP (*OPTimisation Cleaning In Place*) développée par L'Oréal ; et
- la réutilisation des eaux industrielles sans traitement pour un nouvel usage et le recyclage de l'eau utilisée, après une étape de traitement supplémentaire spécifique.

À fin 2021, 17 usines du Groupe possèdent de telles installations de recyclage, qui leur permettent de réutiliser l'eau de process.

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif à horizon 2030 : 100 % de l'eau utilisée dans nos procédés industriels sera recyclée et réutilisée en boucle, soit 100 % d'usines *Waterloop*.

À fin 2021, 6 usines ☑ ont obtenu le statut de *Waterloop Factory*, soit 15 % des usines du Groupe.



En 2021, **15 %** des usines du Groupe sont *Waterloop*.



Le concept de « *Waterloop Factory* »

Le concept de « *Waterloop Factory* » consiste à n'utiliser de l'eau de ville que pour la consommation humaine et pour la production de l'eau de haute qualité utilisée comme matière première de la fabrication des produits ; l'intégralité de l'eau nécessaire aux utilités (nettoyage des équipements, production de vapeur, etc.) étant issue d'eau réutilisée ou recyclée en boucle sur le site.

Ce concept implique la mise en œuvre d'un dispositif en deux étapes :

- les optimisations de process industriels afin de minimiser les volumes d'eau utilisés, ce qui conduit à une réduction des prélèvements d'eau ; et

- la mise en œuvre d'un dispositif de recyclage de l'eau : les effluents industriels, sortant du prétraitement de la station d'épuration du site, sont retraités à l'aide de différentes technologies (ultrafiltration, osmose inverse, nanofiltration, etc.) afin d'en extraire une eau de très haute qualité. Celle-ci est ensuite utilisée en boucle pour le nettoyage des outils de production et les utilités, en remplacement de l'eau de ville. Ainsi, les besoins en eau pour les utilités sont couverts à 100 %.

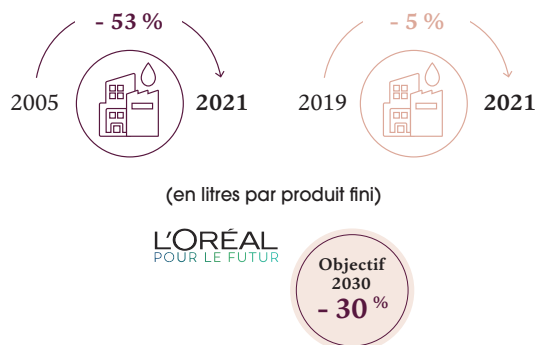
Pour la première fois, le concept de « *Waterloop Factory* » a été mis en œuvre en 2017 par l'usine de Burgos en Espagne. En 2021, ce concept est également appliqué par les usines de Settimo en Italie, de Vorsino en Russie, de Libramont en Belgique, de Mexico au Mexique et de Yichang en Chine. Il sera déployé progressivement sur l'ensemble des usines du Groupe.

PRÉLÈVEMENT D'EAU DES SITES INDUSTRIELS

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif à horizon 2030 : réduire de 30 % les prélèvements d'eau des usines et centrales de distribution par unité de produit fini, par rapport à 2019.

Le prélèvement total d'eau des sites industriels a été de 2 057 milliers de m³ pour l'année 2021 ☑, en baisse de 5 % par rapport à 2019, alors que la production de produits finis a diminué de 0,4 % sur la même période.

Le prélèvement d'eau a été de 0,34 litre par produit fini en 2021 ☑, soit une diminution de 5 % par rapport à 2019 (diminution de 8 % par rapport à 2020)



☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

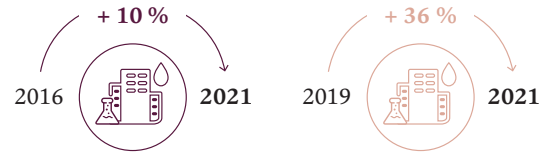
PRÉLÈVEMENT D'EAU DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif à horizon 2030 : réduire de 30 % les prélèvements d'eau des sites administratifs et centres de recherche par 100 heures travaillées, par rapport à 2019.

Le prélèvement total d'eau des sites administratifs et centres de recherche a été de 253 milliers de m³ pour l'année 2021, en baisse de 38 % par rapport à 2019.

Le prélèvement d'eau est de 753 litres par 100 heures travaillées pour l'année 2021, soit une augmentation de 36 % par rapport à 2019 (augmentation de 13 % par rapport à 2020).

Ces résultats sont principalement liés aux effets de la crise sanitaire de la Covid-19, qui a entraîné la fermeture complète ou partielle d'un certain nombre de sites à travers le monde occasionnant une diminution des heures travaillées sur site de 54 % par rapport à 2019 (diminution de 13 % par rapport à 2020). Cet écart entre la baisse des heures travaillées sur site et le prélèvement d'eau est notamment lié à la nature des activités maintenues sur les sites (laboratoires, pilotes, etc.), elles-mêmes consommatrices d'eau.



(en litres par 100 heures travaillées)

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
- 30 %

CONSOMMATION ET EMPREINTE EAU QUANTITATIVE DES SITES DE PRODUCTION

L'eau est une ressource qui nécessite une gestion à l'échelle locale, dépendante du bassin versant dans lequel un site est localisé. Un bassin versant correspond au territoire irrigué par des sources et des cours d'eau qui convergent vers un même point. La disponibilité, l'accès et les besoins en eau peuvent être très variables d'un bassin versant à l'autre : ils diffèrent selon la nature et l'intensité des activités humaines, et selon les besoins naturels des écosystèmes.

Afin de prendre en compte cette dimension locale des enjeux liés à l'eau, le Groupe a créé en 2021 un nouvel indicateur : l'empreinte eau quantitative. Il est calculé à partir de la consommation d'eau d'un site (différence entre les prélèvements d'eau et les effluents en sortie de site) et de la

situation de stress hydrique du bassin versant dans lequel il se trouve.

Le stress hydrique décrit, pour un bassin versant donné, l'écart entre les besoins et la disponibilité des ressources en eau.

L'empreinte eau quantitative n'est calculée que pour les usines, qui sont les sites à l'origine de la plus grande partie des prélèvements d'eau du Groupe (elles représentent 85 % des prélèvements de l'ensemble des sites opérés par le Groupe en 2021).

En 2021, parmi les 39 usines du Groupe, 10 sont situées dans des bassins versants en stress hydrique, soit 26 % des usines du Groupe.

Consommation et empreinte eau quantitative des usines du Groupe

2021

Eau prélevée de la ville (ou autre fournisseur) (m ³)	1 718 988
Eau de pluie (m ³)	92
Eau prélevée dans la nappe phréatique (m ³)	256 003
Prélèvement total (m ³)	1 975 083 ^z
Effluent à la sortie du site (m ³)	885 423
Consommation d'eau (m ³)	1 089 660
Empreinte eau quantitative (m ³ eq)	8 511 553 ^z

Le *Water Disclosure Project* : une initiative du CDP pour la transparence des informations sur l'eau et la gestion du risque eau tout au long de la chaîne de valeur

Depuis 2010, L'Oréal participe au *Water Disclosure Project*, dont il est l'un des précurseurs. Ce programme a pour vocation d'inciter les entreprises à publier chaque année leur stratégie de gestion de l'eau, leurs résultats et les projets mis en œuvre pour améliorer leurs performances et réduire les risques sur leurs activités liées à la consommation d'eau. Il a été lancé par le CDP, importante organisation à but non lucratif et

indépendante qui promeut la transparence et la publication des informations environnementales sur plusieurs thèmes (le changement climatique, l'eau, la déforestation, etc.).

En 2021, L'Oréal a été reconnu pour la sixième fois consécutive comme l'un des leaders mondiaux pour sa stratégie et ses actions en matière de gestion durable de l'eau dans toute sa chaîne de valeur, depuis la production des matières premières jusqu'à l'utilisation des produits par les consommateurs et la fin de vie des produits, en se voyant décerner un « A », soit le plus haut niveau de performance du classement du CDP.

L'Oréal mobilise également sa *Supply Chain* pour une gestion durable de l'eau (voir paragraphe 4.3.1.2.2. « Associer les fournisseurs stratégiques aux ambitions du Groupe » dans le présent document).

^z Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

4.3.1.1.5. Préserver la biodiversité sur les sites opérés

Le Groupe L'Oréal a la volonté de limiter l'impact de son activité sur la biodiversité tout au long de sa chaîne de valeur et au sein de chacun des sites qu'il opère. Des projets favorisant la protection ou le développement de la biodiversité ont été initiés sur la plupart des sites, de même que des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs. Toutes ces actions doivent être conduites en cohérence avec le milieu dans lequel ces sites sont implantés.

En 2018, en complément des règles dont L'Oréal s'est doté en matière d'utilisation des sols (voir paragraphe 4.3.1.1.2. « Maîtriser les risques et l'impact des sites sur leurs milieux » dans le présent document), il a été proposé à chacun des sites de mettre en œuvre une organisation adaptée pour déployer une feuille de route biodiversité spécifique. Des partenariats avec des organismes extérieurs, comme par exemple la Ligue pour la Protection des Oiseaux (LPO), peuvent être mis en place afin de réaliser des inventaires de biodiversité sur site et

proposer des plans d'action adaptés. Ces inventaires prennent en compte les enjeux locaux, régionaux, nationaux, et portent sur la perméabilité du sol, la proportion et la connexion des espaces verts, la diversité des habitats et celle des strates végétales, le nombre d'espèces (flore et faune), y compris les espèces protégées, vulnérables et envahissantes. Les inventaires contribuent ainsi à l'établissement d'une base de connaissances scientifiques pour définir des plans d'actions biodiversité ciblés, conduits avec des associations ou des experts locaux, en cohérence avec l'écosystème dans lequel les sites opèrent. Ces projets peuvent conduire à transformer des espaces disponibles en faveur de la biodiversité sur le site lui-même. Ils peuvent également contribuer à des actions pédagogiques à destination des collaborateurs de L'Oréal et des parties prenantes locales en les incitant à une meilleure connexion avec la nature et en leur permettant ainsi de devenir eux-mêmes des acteurs de la protection de la biodiversité.

À fin 2021, 80 inventaires de biodiversité ont été réalisés dans le Groupe, dont 73 % par des sites industriels.



À fin 2021, **80** sites ont réalisé un inventaire biodiversité.

4

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif : d'ici à 2030, l'ensemble des bâtiments et tous les sites industriels opérés par le Groupe auront un impact positif sur la biodiversité par rapport à 2019.

Une méthodologie pour suivre cet engagement a été construite en 2021 et sera déployée en 2022 à l'ensemble des sites du Groupe. Devenir « net positif biodiversité » est un statut qui s'obtient en fonction de :

- L'atteinte d'un seuil d'amélioration de la qualité des habitats et de la biodiversité : cette amélioration au niveau des sites se mesure au travers d'un indicateur, le Site Biodiversity Score (SBS) : les informations nécessaires au calcul du SBS sont issues des inventaires de biodiversité. Il permet d'évaluer et de suivre la progression de la qualité de la biodiversité d'un site ; et
- L'atteinte d'un seuil de culture biodiversité : le développement d'une culture biodiversité intègre notamment la sensibilisation et la formation de l'ensemble des équipes d'un site, l'intégration des aspects biodiversité dans le déploiement de nouveaux projets (extension d'un bâtiment, etc.) et dans la vie quotidienne du site (achats responsables, sensibilisation au gaspillage alimentaire, etc.).

En outre, L'Oréal souhaite supprimer l'utilisation de produits phytosanitaires (insecticides, fongicides et herbicides) pour l'entretien des espaces verts car ils sont susceptibles d'avoir des effets sur l'environnement et la santé humaine. Les sites opérés par le Groupe doivent rendre compte de l'utilisation ou non de ces produits.

Le Groupe s'engage à ce que 100 % des sites qu'il opère n'utilisent pas de produits phytosanitaires d'ici 2030.

À fin 2021, 143 sites, soit 84 % des sites L'Oréal n'utilisent pas ou plus de produits phytosanitaires pour l'entretien des espaces verts.

4.3.1.1.6. Préserver les ressources et réduire les déchets sur les sites opérés

Depuis plusieurs années, une démarche ambitieuse d'optimisation des déchets qui va bien au-delà de la conformité réglementaire a été mise en œuvre au sein du Groupe dans le cadre du programme *Sharing Beauty With All* et se poursuit avec le programme L'Oréal pour le Futur. Un défi ambitieux, au regard de l'exigence avec laquelle L'Oréal définit la notion de déchet. En effet, tout rejet solide qui n'est pas un produit fini destiné à la consommation est considéré comme un déchet, quel que soit son traitement et sa valorisation future.

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est fixé un nouvel objectif à l'horizon 2030 afin de préserver les ressources naturelles : 100 % des déchets générés sur les sites opérés seront valorisés (réutilisés, recyclés ou valorisés énergiquement).

Par ailleurs, dans la continuité du programme *Sharing Beauty With All*, le Groupe a fixé de nouveaux seuils d'objectifs de réduction des déchets générés :

- réduire de 30 % la génération de déchets des usines et centrales de distribution par unité de produit fini, par rapport à 2019 ; et
- réduire de 30 % la génération de déchets des sites administratifs et centres de recherche par 100 heures travaillées, par rapport à 2019.

Enfin, L'Oréal poursuit son engagement également à ne plus envoyer de déchets en décharge (hors contrainte réglementaire).

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Réduire la génération de déchets à la source

La réduction des déchets requiert la mobilisation de nombreux acteurs. C'est un indicateur de performance environnementale, d'abord pour les sites industriels, sites administratifs et centres de recherche, mais aussi pour l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe :

- pour les équipes packaging, mobilisées à travers une démarche d'éco-conception des articles de conditionnement et des emballages de transport (allègement, optimisation, réutilisation, etc.) visant à réduire les déchets et améliorer leur recyclabilité ;
- pour les équipes achats, contacts privilégiés avec les fournisseurs, dans le but d'optimiser les emballages de transport des matières premières et articles de conditionnement reçus dans les usines du Groupe, source importante de déchets. Le développement du *wall-to-wall* (production des articles de conditionnement au plus près des unités de production du Groupe) est un levier particulièrement efficace de réduction à la source des déchets liés à l'approvisionnement des composants ;
- pour les équipes industrielles impliquées dans une démarche d'amélioration continue des process de fabrication et de conditionnement afin d'en réduire les pertes en cours de production ; et
- pour les équipes *Supply Chain* qui travaillent à la réduction des stocks obsolètes, essentielle à la réduction des déchets liés à l'activité du Groupe. Dans chaque zone, des programmes combinent agilité industrielle et amélioration des prévisions de vente dans le but de réduire l'obsolescence des produits et d'en assurer un meilleur écoulement : la mise en place d'*outlets*, de *family sales*, de ventes aux personnels et de dons à des associations.

Par ailleurs, le Groupe s'engage contre le gaspillage alimentaire. En 2021, 3 297 repas en moyenne ont été servis quotidiennement en région parisienne. Les restaurants d'entreprise en gestion directe comme en gestion concédée ont fait don des excédents alimentaires de ces repas à des associations telles que les Restos du cœur ou encore Le Chainon Manquant, portant à 3 973 le nombre de repas donnés au cours de l'année 2021.

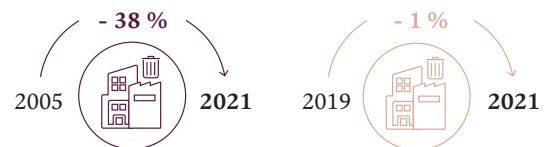
L'Oréal adopte les meilleures pratiques dans les restaurants qu'il gère directement. Y ont été notamment mis en œuvre, un véritable programme de sensibilisation auprès des collaborateurs, la valorisation de 100 % des déchets alimentaires la filière Bio-Déchets, un suivi très strict des dates de péremption et des stocks, des modes de cuisson en temps réel et à la demande, ainsi qu'un service attentif aux quantités servies.

De nombreuses initiatives sont également prises pour développer l'alimentation responsable, équitable et durable dans les restaurants et cafétérias du Groupe. Le développement de l'approvisionnement en café équitable, de la part des produits locaux et issus de l'agriculture biologique ou la priorité donnée aux fruits et légumes de saison dans la préparation des menus sont, par exemple, appliqués.

Les campus de région parisienne se sont également engagés dans des actions pour réduire l'utilisation de plastique (suppression des bouteilles et gobelets en plastique pour les prestations en salles et suppression des gobelets plastiques dans les cafétérias) et de recyclage des huiles de friture en bio-carburant.

Par exemple, le campus d'Aulnay-sous-Bois a développé un partenariat spécifique avec les Restaurants du Cœur sur la base d'une convention de dons alimentaires portant sur 3 455 repas en 2021 et de ventes solidaires. Il a également fait le choix d'approvisionnements exclusivement basés sur des œufs issus d'élevage en plein air. Il a enfin obtenu, pour tous ses efforts, la garantie « Mon restau responsable » mis en place par la Fondation Nicolas Hulot, pour une restauration collective de qualité et respectueuse de l'environnement. Cette garantie porte sur 4 thèmes : le bien-être des convives, l'assiette responsable, les éco-gestes et l'engagement social et territorial.

GÉNÉRATION DES DÉCHETS TRANSPORTABLES DES SITES INDUSTRIELS



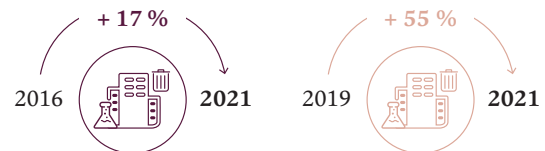
(en grammes par produit fini, hors boue, hors rotations d'emballages navettes, comprenant les emballages navette à la source)



La génération de déchets des sites industriels a représenté 80 363 tonnes pour l'année 2021 [❏], soit une diminution en valeur absolue de 1 % par rapport à 2019 (ces déchets n'incluent pas les boues générées par les stations de traitement des effluents des sites du Groupe), alors que la production de produits finis a diminué de 0,4 % sur la même période.

En 2021, la génération de déchets pour les sites industriels a été de 13,1 grammes par produit fini [❏], soit une diminution de 1 % par rapport à 2019 (augmentation de 3 % par rapport à 2020).

GÉNÉRATION DES DÉCHETS TRANSPORTABLES DES SITES ADMINISTRATIFS ET CENTRES DE RECHERCHE



(en kilogrammes par 100 heures travaillées, hors boue, hors rotations d'emballages navettes, comprenant les emballages navettes à la source)



[❏] Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

La génération de déchets des sites administratifs et centres de recherches a représenté 4 466 tonnes en 2021 soit une diminution en valeur absolue de 29 % par rapport à 2019 (ces déchets n'incluent pas les boues générées par les stations d'épuration des sites du Groupe).

En 2021, la génération de déchets de ces sites a été de 13,3 kilogrammes par 100 heures travaillées, en augmentation de 55 % par rapport à 2019 (augmentation de 22 % par rapport à 2020).

Ces résultats sont principalement liés aux effets de la crise sanitaire liée à la Covid-19, qui a entraîné la fermeture complète ou partielle d'un certain nombre de sites à travers le monde occasionnant une diminution des heures travaillées sur site de 54 % par rapport à 2019 (diminution de 13 % par rapport à 2020). Cet écart entre la baisse des heures travaillées sur site et la génération des déchets est notamment due à la nature des activités maintenues sur les sites (laboratoires, pilotes, etc.), elles-mêmes génératrice de déchets.

	Sites administratifs et centres de recherche		Sites industriels	
	2020	2021	2020	2021
Déchets transportables hors emballages navette en rotation, avec emballages navette à la source (en tonnes)	4 251	4 501	85 389	94 175 <input checked="" type="checkbox"/>
Emballages navette en rotation (en tonnes) ⁽¹⁾	0,104	0,164	18 340	19 718 <input checked="" type="checkbox"/>
Total valorisé (en tonnes)	3 838	4 022	98 905	109 695 <input checked="" type="checkbox"/>
Indice valorisation (en %)	94	92	96	97 <input checked="" type="checkbox"/>
Total valorisé matière (en tonnes)	2 001	2 097	59 665	66 195 <input checked="" type="checkbox"/>
Indice de valorisation matière (en %)	49	48	58	59 <input checked="" type="checkbox"/>

Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

En complément d'un suivi des déchets par nature, une nouvelle approche de comptabilisation des déchets par cause est déployée depuis 2019 auprès de toutes les usines et centrales de distribution du Groupe. Elle consiste à identifier et quantifier les sources et causes de la génération de déchets au sein des différents flux d'un site. Cette démarche permet d'enrichir les plans d'action en matière de réduction de déchets et constitue un levier de progrès supplémentaire pour les sites.

Au sein de chaque site du Groupe, un suivi spécifique (volumétrie, filières de collecte, traitements, etc.) des déchets faisant l'objet d'une réglementation particulière (inflammables, toxiques, etc.) est mis en œuvre en prenant en compte les spécificités de chaque pays dans lequel le site opère. Les déchets réglementés bénéficient comme l'ensemble des déchets d'une démarche d'amélioration continue.

Déchets réglementés (tonnes)	2019	2020	2021	Variation vs 2020
Groupe L'Oréal	19 230	17 812	19 551	10 %
Sites industriels	18 667	17 359	18 922 <input checked="" type="checkbox"/>	9 %
Sites administratifs et centres de recherche	563	453	629	39 %

En 2021, la part des déchets réglementés générés dans le Groupe évolue proportionnellement à l'augmentation de la génération de déchets par rapport à 2020.

Valoriser les déchets générés

Le Groupe s'inscrit dans une démarche systématique de préservation de la matière. Ainsi, au-delà de la réduction à la source, le Groupe est également engagé dans une recherche des meilleures solutions pour valoriser les déchets qu'il produit.

Un travail en collaboration avec les laboratoires de Recherche L'Oréal et une entreprise de traitement des déchets a débuté en 2020 pour trouver des solutions de recyclage aux produits finis qui ne peuvent être ni commercialisés ni donnés.

Une étude a également débuté en 2020 avec les laboratoires de Recherche L'Oréal pour trouver des alternatives de valorisation matière aux boues issues des stations d'épuration du Groupe.

En 2021, 97 % des déchets générés par les sites industriels ont été valorisés par réemploi, recyclage ou valorisation énergétique, et 59 % ont été valorisés par réemploi ou recyclage, permettant d'en préserver la matière .

L'Oréal s'est fixé l'objectif d'atteindre « zéro déchet mis en décharge » d'ici à fin 2030 pour l'ensemble des sites (hors contraintes réglementaires). Des travaux ont été engagés avec des sociétés spécialisées ainsi que les autorités locales pour la mise en place de solutions de traitement adaptées. La

mobilisation de l'ensemble des usines et centrales de distribution a ainsi permis d'atteindre cet objectif de « zéro déchet mis en décharge » pour la quatrième année consécutive (hors contraintes réglementaires).



0 tonne

En 2021, toutes les usines et les centrales de distribution du Groupe ont atteint l'objectif de « zéro mise en décharge » (hors contraintes réglementaires).

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
0 tonne

Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

(1) Un emballage navette est un élément d'emballage réutilisé en boucle fermée entre un site L'Oréal et un fournisseur. Sa réutilisation est donc programmée à l'avance dans un cycle court et implique des acteurs prédéterminés une fois pour toutes.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Concernant les sites administratifs et centres de recherche, la démarche est plus récente mais s'est accélérée : les déchets mis en décharge (hors contraintes réglementaires) ont été réduits en 2021 de 15 % par rapport à 2020, représentant une quantité de 51 tonnes.

L'atteinte de l'objectif « zéro déchet mis en décharge » s'inscrit dans une démarche plus globale d'économie circulaire dans laquelle le Groupe est engagé. L'Oréal cherche à promouvoir

autant que possible un traitement local des déchets, afin d'en réduire l'impact environnemental et de créer d'éventuelles synergies avec d'autres acteurs du territoire.

En 2021, les mises en décharge pour contraintes réglementaires ont représenté 13 tonnes pour les usines et centrales de distribution ☒ et 145 tonnes pour les sites administratifs et centres de recherche.



59 % de valorisation matière des déchets en 2021 pour les sites industriels. ☒

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
100 %

☒ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

97 % des déchets ont été valorisés en 2021 pour les sites industriels ☒ soit 1 point de plus qu'en 2019 (10 points de plus qu'en 2005). 23 usines et 24 centrales de distribution ont un taux de valorisation de 100 % en 2021.

59 % des déchets ont été réutilisés ou recyclés (valorisation matière) en 2021 ☒ pour les sites industriels.

3 % des déchets ont été détruits sans valorisation (incinération sans récupération d'énergie) en 2021, soit 3 238 tonnes ☒.



48 % de valorisation matière des déchets en 2021 pour les sites administratifs et centres de recherche.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
100 %

92 % des déchets ont été valorisés en 2021 pour les sites administratifs et centres de recherche, soit 4 points de plus qu'en 2019 (8 points de plus qu'en 2016). 40 sites administratifs et 6 centres de recherche ont un taux de valorisation de 100 % en 2021.

48 % des déchets ont été réutilisés ou recyclés (valorisation matière) en 2021.

6 % des déchets ont été détruits sans valorisation (incinération sans récupération d'énergie) en 2021, soit 282 tonnes.

4.3.1.2. Associer les fournisseurs à la transformation du Groupe

L'engagement et les actions du Groupe auprès de ses fournisseurs lors de la crise sanitaire de la Covid-19

L'Oréal s'est fortement engagé dès le début de la crise sanitaire de la Covid-19 en déployant des actions de solidarité, considérant qu'il doit agir auprès de ses parties prenantes.

Au-delà de son exigence vis-à-vis de ses propres sites, L'Oréal a déployé depuis des années une politique environnementale tout au long de sa chaîne de valeur.

Le Groupe a également soutenu ses partenaires en leur proposant un partage de bonnes pratiques s'agissant des mesures sanitaires et a également mis en place un fonds de solidarité pour aider les communautés locales de son programme *Solidarity Sourcing* (fermiers, collecteurs) dans le cadre des besoins identifiés par des ONG de terrain.

La collaboration avec ses fournisseurs, en ligne avec les valeurs et la raison d'être de L'Oréal, a permis au Groupe de poursuivre ses activités dans ce contexte exceptionnel et de renforcer des partenariats avec des fournisseurs.

L'Oréal travaille, en effet, en partenariat avec ses fournisseurs pour améliorer le profil environnemental et social de ses produits l'éco-conception et le *sourcing* durable des emballages, des ingrédients et des formules, comme de ses transports. Cet écosystème étendu à travers le monde couvre

☒ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

l'ensemble des besoins du Groupe en emballages, matières premières, sous-traitance, équipements de production, objets promotionnels et publicitaires, etc. L'engagement et la performance de cet écosystème est déterminant dans l'atteinte des engagements du Groupe.

En 2021 comme en 2020, malgré le contexte empêchant l'organisation d'événements présentsiels, L'Oréal a maintenu l'animation de nombreux webinaires (intitulés « *Spread the green vibes* ») à travers le monde, pour partager son engagement en matière de décarbonation (*Science Based Targets*), pour présenter plus largement son programme L'Oréal pour le Futur avec les différents objectifs mais aussi lancer des actions et des initiatives. Plus de 900 fournisseurs en 2021 ont participé à ces échanges interactifs.

4.3.1.2.1. Diligence raisonnable : sélection et évaluation des fournisseurs stratégiques

A/ Intégrer la performance environnementale et sociale des fournisseurs dans leur sélection et leur évaluation

Le Groupe a décidé d'intégrer les performances environnementales et sociétales de ses partenaires, et fournisseurs comme un critère prioritaire de sélection. À ce titre, les engagements du programme *Sharing Beauty with All*, et désormais L'Oréal pour le Futur, s'inscrivent dans la continuité de la politique d'achats responsables du Groupe initiée en 2002 avec le programme L'Oréal Buy & Care.

L'Oréal a édité une nouvelle stratégie de *Sourcing* durable, dans la continuité de la précédente, et centrée sur 4 piliers : la protection des droits humains, la préservation de l'environnement et des ressources, l'intégrité des relations commerciales et la diversité et l'inclusion.

Pour chaque axe, sont précisés les engagements et les objectifs, les valeurs et les normes partagés avec ses fournisseurs. Ces objectifs ont été construits avec des experts externes sur la base de référentiels reconnus, les outils de suivi des progrès sont également précisés. Cette stratégie donne un cadre commun pour intégrer ces enjeux au cœur du modèle d'entreprise et agir pour atteindre une performance durable.



Les engagements et les performances des fournisseurs en matière de RSE comptent de manière significative dans le choix des partenaires du Groupe. Les équipes Achats de L'Oréal ont en effet défini 5 piliers de performance permettant d'évaluer et de choisir les fournisseurs :

- la qualité ;
- la responsabilité sociale et environnementale ;

- l'innovation ;
- la *Supply Chain & Service* ; et
- la compétitivité.

Ces piliers structurent tant la performance au quotidien que les stratégies de long terme. Une « fiche d'évaluation » (*scorecard*) mondiale a été déployée pour tous les domaines d'achat permettant de mesurer précisément les résultats des fournisseurs, en particulier le respect de leurs engagements environnementaux, sociaux et sociétaux qui comptent pour 20 % dans l'évaluation finale.

La stratégie et les plans d'actions RSE des fournisseurs sont totalement intégrés dans leurs relations avec L'Oréal et sont donc discutés lors des réunions stratégiques (*Business Review*). Ainsi, en 2021, 627 *business reviews* ont été réalisées. L'évaluation des fournisseurs sur le pilier RSE est basée notamment sur la conformité de leurs audits sociaux, la mise en place de projets de *Solidarity Sourcing* et sur leur résultat au programme CDP *Supply Chain* de réduction des émissions de CO₂.

L'ensemble des fournisseurs évalués représente plus de 85 % du montant des achats directs (matières premières, articles de conditionnement, sous-traitance et *electronic devices*) et 10 % des achats indirects.

Afin de donner accès aux fournisseurs à des outils de formation du Groupe, destinés à optimiser leurs politiques en matière de développement durable, un site en ligne dédié aux fournisseurs est opérationnel depuis 2016. Il y est proposé des e-learning, des vidéos, des présentations sur des sujets variés tels que, l'éthique, le changement climatique, les audits sociaux, etc. Cet accès est désormais accessible à tous les fournisseurs stratégiques du Groupe et est étendu progressivement l'ensemble des fournisseurs.

B/ Audits sociaux : un processus rigoureux et une dynamique d'amélioration continue

Depuis 2002, l'ensemble des fournisseurs du Groupe doivent approuver la Lettre d'Engagement Éthique, qui reprend ses exigences et engagements vis à vis de ses fournisseurs, conformément à ses programmes et ses politiques concernant l'éthique, la responsabilité d'entreprise, les droits humains et la conformité.

Le Groupe a rendu public en 2021 une version mise à jour de ce document, désormais intitulé « Lettre d'Engagement Éthique Mutuel », soulignant l'engagement mutuel de L'Oréal avec ses fournisseurs. Ce document couvre notamment les sujets de droits humains et les conditions de travail. Cette lettre est déployée progressivement auprès de tous les fournisseurs dans le monde (voir paragraphe 3.4. « Plan de Vigilance » du présent document).

Les sous-traitants du Groupe et ses fournisseurs de matières premières, emballages, équipements de production et PLV/Promo situés dans des pays identifiés à risques selon *Verisk Maplecroft* font l'objet d'un audit social obligatoire (et préalable à tout référencement du fournisseur) qui vise notamment à s'assurer du respect des lois applicables, des droits humains et du droit du travail. Cet audit porte également sur la sécurité des collaborateurs, les conditions de travail sur le lieu de travail et sur la prise en compte de l'impact des activités sur l'environnement.

Les audits sociaux sont réalisés pour le compte de L'Oréal par des prestataires externes indépendants.

Les audits initiaux ainsi que les ré-audits après trois ans sont financés par le Groupe. Les audits de suivi permettant de vérifier l'efficacité des plans d'action sont à la charge des fournisseurs.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Dix chapitres sont audités :

- le travail des enfants ;
- le travail forcé ;
- l'environnement, l'hygiène et la sécurité ;
- le respect des lois relatives aux syndicats ;
- la non-discrimination ;
- les pratiques disciplinaires ;
- le harcèlement ou l'environnement hostile de travail ;
- le respect de la rémunération et des avantages ;
- le temps de travail ; et
- la relation avec les sous-traitants.

Audits sociaux : un processus rigoureux et une dynamique d'amélioration continue

Un outil de gestion des audits sociaux permet d'organiser la planification de tous les audits avec le système du prestataire externe et de piloter l'ensemble des résultats et plans d'action pour tous les fournisseurs concernés.

Un e-learning est disponible pour tous les acheteurs, afin de compléter la formation *Sourcing Discovery* qui explique à tout nouvel acheteur l'importance du programme d'audits sociaux et la manière dont l'acheteur doit l'intégrer à son quotidien.

Les acheteurs du Groupe pilotent ainsi l'amélioration continue de leurs fournisseurs dans la conformité aux standards du Groupe.

L'audit social de L'Oréal se base en grande partie sur le standard mondialement reconnu SA 8000. Le Groupe s'est aussi imposé des critères plus contraignants notamment en ce qui concerne l'âge minimal du travail des enfants. Il est fixé à 16 ans pour tous les salariés travaillant chez les fournisseurs, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Chiffres clés

Plus de 9 300 sites de fournisseurs ont fait l'objet d'audits depuis la mise en place de l'outil de reporting en 2006 (voir paragraphe 3.4.7.3. du présent document) :

- 1 236 audits ⁽¹⁾ ☑ ont été réalisés en 2021 soit plus de 14 900 depuis 2006 ;
- dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, des moyens techniques ont été déployés par le Groupe pour organiser des audits de sites à distance et ainsi garantir la protection sanitaire et la conformité sociale. Ce mode d'audit est validé sous conditions et reste exceptionnel. Depuis 2020, 79 audits sociaux des sites des fournisseurs ont été organisés à distance ;
- les audits de suivi, qui vérifient la correction des non-conformités, représentent 37 % de la totalité des audits réalisés en 2021 et ont permis à 72 % des fournisseurs audités d'améliorer leur résultat ; et
- 98 % des sites de production des fournisseurs nécessitant des audits ont été audités au moins une fois.

C/ Engager les fournisseurs stratégiques à procéder à l'auto-évaluation de leur politique en matière de développement durable

L'Oréal a initié, en 2014, un programme d'évaluation des fournisseurs stratégiques ⁽²⁾ et de leur politique en matière de développement durable. En complément de sa propre évaluation, L'Oréal fait évaluer les politiques de développement durable de ses fournisseurs par EcoVadis avec pour objectif d'affiner l'analyse des performances des fournisseurs et de les aider à les améliorer en identifiant des axes de progrès. L'évaluation EcoVadis permet ainsi à L'Oréal non seulement d'impliquer ses fournisseurs dans le développement durable, mais aussi de les inciter à développer leurs politiques éthiques avec un focus sur la lutte contre la corruption, le suivi de la sécurité et la santé de leurs employés, ainsi que leurs politiques de déploiement d'achats durables (voir paragraphe 4.3.3. « Politique en faveur des Droits Humains » du présent document).

Résultats 2021

En 2021, 767 fournisseurs ont réalisé une évaluation validée par EcoVadis de leurs politiques sociales, environnementales, éthiques, ainsi que leur déploiement chez leurs propres fournisseurs en 2021. 331 d'entre eux représentent 82 % des fournisseurs stratégiques du Groupe, tous domaines confondus.

4.3.1.2.2. Associer les fournisseurs stratégiques aux ambitions du Groupe

A/ Inciter les fournisseurs à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2009, L'Oréal associe ses fournisseurs à la démarche de mesure et de réduction des émissions de gaz à effet de serre en les incitant à travailler avec le CDP, dans le cadre du programme CDP *Supply Chain*. Cette organisation internationale à but non lucratif, dont L'Oréal est membre depuis 2003, invite les entreprises à publier leur impact environnemental et leur fournit des outils de mesure, d'évaluation et de communication.

En 2021, 565 fournisseurs ont participé au CDP *Supply Chain*, soit 86 % des 658 fournisseurs invités. Ils ont été sélectionnés dans tous les domaines d'achats, partout dans le monde, que ce soit de grands groupes industriels ou des PME. En 2021, la moyenne des résultats Fournisseurs est « C ».

Dans le domaine des achats directs, les fournisseurs participant au CDP *Supply Chain* représentent 87 % des dépenses réalisées en 2021. Parmi eux, 227 fournisseurs ont alloué leurs émissions à L'Oréal. Le score moyen des fournisseurs directs est « C ».

☑ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

(1) Dans le nombre d'audits sociaux réalisés, les audits pour lesquels l'auditeur n'a pas pu accéder au site ou à des données suffisantes sont inclus. Ils représentent 2 % du nombre total d'audits. À noter que ces cas sont exclus pour l'analyse des non-conformités par chapitre détaillée dans le Plan de Vigilance.

(2) Les fournisseurs stratégiques sont les fournisseurs dont la valeur ajoutée est significative pour le Groupe en contribuant par leur poids, leurs innovations, leur alignement stratégique et leur déploiement géographique, à accompagner durablement la stratégie de L'Oréal.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

En décembre 2015, à l'occasion de la COP21, L'Oréal a renforcé ses objectifs pour accélérer la mise en œuvre des plans de lutte contre le changement climatique. Depuis, les fournisseurs sont ainsi incités à :

- participer au CDP *Supply Chain* ;
- se fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre ; et
- communiquer sur les plans d'action pour y parvenir.

À fin 2021, les fournisseurs répondant à cet engagement représentent 77 % des dépenses en achats directs. Le score moyen de ces fournisseurs est « B- », le meilleur score depuis le début du programme.

L'Oréal continue d'être reconnu par le CDP comme une des entreprises les plus engagées dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le nombre élevé de fournisseurs du Groupe partenaires du CDP en témoigne. Cet engagement croissant résulte notamment de la forte implication des équipes Achats et Environnement de L'Oréal qui transmettent aux fournisseurs ayant participé leurs résultats commentés et les opportunités d'amélioration. En 2021, ces équipes ont :

- organisé avec le CDP des réunions d'explication et de formation sur le changement climatique à destination des fournisseurs ;
- animé des conférences en ligne pour les fournisseurs intégrant le programme ; et
- continué de développer des boîtes à outils en ligne pour aider à la compréhension de ces sujets.

L'évaluation par le CDP *Supply Chain* est au cœur des discussions en *business review* annuelle, et tout au long de l'année dans le cadre des interactions avec les fournisseurs.

Associer les fournisseurs du Groupe au *Forest Disclosure Project* du CDP

L'Oréal s'est engagé sur une cible de Zéro Déforestation, à s'assurer de la traçabilité des produits liés à la déforestation (palme et dérivés, papier, soja, projets de replantation, etc. et participe également au CDP *Forest* depuis 2012.

Avec le nouveau programme CDP *Forest* dédié à la *Supply Chain*, lancé en 2018, L'Oréal a encouragé ses 201

principaux fournisseurs de papier, d'huile de palme et de soja à participer au CDP *Supply Chain*. À fin 2021, 124 des fournisseurs sélectionnés ont participé à cette troisième édition. Les fournisseurs qui ont reporté et mis en place une politique Zéro Déforestation et des actions qui y participent représentent 25 % des dépenses réalisées sur l'ensemble des fournisseurs matières premières, sous-traitance, articles de conditionnement et *electronic devices* sélectionnés.

Leur score moyen est B.

Dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est engagé à soutenir ses fournisseurs stratégiques dans la mise en œuvre d'une trajectoire de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre de 50 % en 2030 par rapport à 2016 (Scopes 1 et 2, en tonnes).

En 2021, le Groupe a défini la méthodologie et les fondamentaux afin d'engager les fournisseurs en fonction de leur contribution et de piloter cette performance avec chacun d'entre eux. Ce pilotage repose sur les volumes d'émissions publiés dans les réponses aux questionnaires CDP pour ceux qui y participent, ou en fonction de données disponibles et vérifiées.

Pour chacun de ces fournisseurs, une trajectoire de réduction des émissions sera partagée en fonction des engagements déjà pris (par exemple pour les fournisseurs les plus engagés dans l'initiative *Science Based Target*).

En coopération avec les fournisseurs concernés, un plan d'action sera défini et suivi, mettant en avant des leviers de décarbonation adaptés à leur activité et leur contexte propre.

B/ Inciter les fournisseurs à une utilisation responsable de l'eau

Dans le cadre de nouveau programme de développement durable, L'Oréal s'est engagé à soutenir ses fournisseurs stratégiques dans leur gestion durable de l'eau.

Le Groupe souhaite s'assurer que chacun de ses fournisseurs stratégiques mette en œuvre un plan de gestion durable de l'eau et tienne compte, dans le cadre de sa consommation d'eaux industrielles et son traitement des eaux usées, de la situation du bassin hydrographique dans lequel il opère.

Associer les fournisseurs du Groupe au *Water Disclosure Project* du CDP

Dans le cadre du programme *Sharing Beauty with All*, L'Oréal s'est engagé à réduire son empreinte eau et rejoint dès son lancement en 2013 le *Water Disclosure Project* qui vise à mesurer et à réduire l'empreinte eau des fournisseurs.

En 2021, pour la septième édition du *Water Disclosure Project Supply Chain*, L'Oréal a sélectionné 333 de ses fournisseurs, principalement de matières premières, d'articles de conditionnement et de sous-traitance selon les 3 critères suivants : technologie particulièrement consommatrice d'eau ; localisation d'au moins un site de production dans un bassin versant à stress hydrique ; et importance des volumes

d'achat de L'Oréal. 221 d'entre eux ont accepté de participer au programme et se verront remettre une fiche de résultat personnalisée et commentée par les experts environnement du Groupe, leur permettant d'identifier les points clés de progression. En outre, L'Oréal encourage ces fournisseurs à mesurer, reporter et se fixer des objectifs de réduction des consommations d'eau pour chacun de leurs sites de production et à déployer un système d'évaluation et de management des risques liés à l'eau.

À fin 2021, les fournisseurs répondant à cet engagement représentent 61 % des dépenses réalisées sur l'ensemble des fournisseurs, matières premières, sous-traitance, articles de conditionnement et *electronic devices* sélectionnés. Leur score moyen est B.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

C/ Mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale

Les objectifs du programme *Sharing Beauty With All* et maintenant de L'Oréal pour le Futur traduisent la conviction de L'Oréal selon laquelle la réduction de l'empreinte environnementale des produits doit s'accompagner d'une amélioration de leur bénéfice social et sociétal.

L'Oréal, du fait de la multiplicité de ses sites industriels et administratifs à travers le monde, est fortement impliqué dans la vie des communautés locales. Entreprise à la volonté citoyenne affirmée, L'Oréal apporte sa contribution à de nombreux projets de proximité. D'une manière générale, les établissements du Groupe et ses filiales développent des relations de qualité avec les communautés à côté desquelles ils opèrent et s'efforcent de partager leur croissance avec eux.



En 2021, **89 093** personnes ont accédé à un emploi via le programme Solidarity Sourcing, soit **7 955** personnes supplémentaires par rapport à 2020.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Ce programme vise à mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale et consiste à s'associer avec ses fournisseurs pour donner accès à un travail et à un revenu pérennes à des personnes généralement exclues du marché du travail.

Au sein du programme *Sharing Beauty With All*, cette ambition s'est concrétisée en 2020 avec plus de 100 000 personnes issues de communautés en difficultés sociales ou financières accédant à un emploi. Avec L'Oréal pour le Futur, l'objectif est de doubler le nombre de bénéficiaires, avec 100 000 bénéficiaires additionnels à 2030.

Créé en 2010, le *Solidarity Sourcing* est le programme mondial d'achats inclusifs de L'Oréal. En 2021, 89 093 personnes en situation de vulnérabilité économique ou sociale ont ainsi bénéficié d'un emploi décent et pérenne dans le cadre de ce programme (voir le paragraphe 4.3.3.6. « Les mesures prises en faveur des communautés » du présent document). Cela représente 7 955 personnes supplémentaires par rapport à 2020, soit une augmentation de près de 10 %.

Le Groupe continue d'ouvrir ainsi son processus d'achats aux entreprises qui font travailler des personnes issues de communautés économiquement vulnérables, y compris aux petites entreprises et à celles qui ont un accès plus complexe aux grands donneurs d'ordres. L'équité dans le business et l'égalité des chances sont progressivement devenues des piliers majeurs du programme *Solidarity Sourcing*, de la stratégie d'achats durables et du modèle de croissance du Groupe.

Solidarity Sourcing et entrepreneuriat féminin

En 2021, L'Oréal a continué d'accélérer sa stratégie *Solidarity Sourcing* de soutien à l'entrepreneuriat féminin dans 16 pays : 2 427 emplois à temps plein soutenus par des

fournisseurs détenus, contrôlés et dirigés par des femmes soit près de 4 fois plus qu'en 2020. Cet engagement s'inscrit dans un programme global de Diversité Fournisseurs qui totalise 2 834 bénéficiaires chez des fournisseurs « détenus, contrôlés et dirigés par une majorité de » femmes, de minorités, de personnes issues de la communauté LGBTQIA+, ou de vétérans.

Convaincu de la nécessité d'agir de manière collective pour transformer le modèle d'affaires des entreprises et démultiplier l'impact, le Groupe a rejoint, dès ses débuts, la coalition *Business For Inclusive Growth* (B4IG). Cette initiative, lancée officiellement lors du sommet du G7 de Biarritz en août 2019, abritée au sein de l'OCDE, regroupe 40 entreprises multinationales qui ont décidé d'unir leurs forces autour du thème central de la lutte contre les inégalités.

Dans ce cadre, L'Oréal :

- s'est également engagé à la tête du groupe de travail sur les achats inclusifs et le sujet du salaire décent dans les chaînes d'approvisionnement ;
- a mis à disposition de la coalition la méthodologie complète et l'expérience de 10 années de son programme d'achats inclusifs, le *Solidarity Sourcing* ; et
- est aussi moteur dans plusieurs projets de business à impact social positif au sein de l'incubateur B4IG.

Dans le cas particulier des achats de matières premières, une condition nécessaire aux projets *Solidarity Sourcing* est de combiner des pratiques agricoles responsables, la protection de l'environnement et de la biodiversité, et un impact sociétal positif, notamment grâce à la mise en œuvre des principes du commerce équitable.

Peuvent être cités, par exemple, les sourcing suivants :

• Le sourcing du karité :

- depuis 2014, 100 % des volumes de karité proviennent du Burkina Faso ; les contrats d'achats du Groupe garantissent à des femmes, associées au sein de groupements de productrices, le préfinancement des récoltes, le respect d'un prix juste, l'accès à la formation et la mise en place de projets communautaires ;
- au Burkina Faso, moins de 3 % des familles ont accès à l'électricité et 87 % des ménages cuisinent au bois. Les dépenses énergétiques représentent près du tiers du budget des ménages et 105 000 hectares de forêts disparaissent chaque année. La démarche de sourcing durable, équitable depuis sa mise en place, s'attache depuis 2016 à lutter contre la précarité énergétique et la déforestation en facilitant la diffusion de foyers dits améliorés auprès des femmes. Le projet multiple ses impacts :
 - la consommation de bois des ménages est réduite de moitié, et des économies significatives sont réalisées,
 - des milliers d'heures de travail non rémunéré sont évitées (ramassage du bois, cuisine),
 - les conditions de travail sont améliorées (- 60 % de fumées dans les habitations), et
 - les émissions de CO₂ sont réduites.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Dans la démarche de progrès continu, se sont ajoutées en 2020 des avancées significatives au projet Karité :

- les noix de karité achetées par le Groupe ont obtenu la certification de standard de commerce équitable *Fair For Life* ; et
 - un projet pilote d'assurance inclusive a été créée en collaboration avec plusieurs partenaires, notamment les fournisseurs de Karité du Groupe ainsi qu'un spécialiste des assurances. Ce projet unique et innovant de micro-assurances santé et pertes de récoltes, vise à améliorer la résilience économique des productrices, en leur offrant une sécurité en cas d'hospitalisations ou d'accidents de la vie.
- **L'inclusion avec les fournisseurs de services marketing :**

Les Achats de L'Oréal USA s'associent à l'équipe Diversité, Équité et Inclusion du pays pour amplifier les efforts et la sensibilisation à la diversité des fournisseurs au sein de la zone.

Un partenariat exemplaire est celui avec Creator Deck, une agence certifiée par le *Women's Business Enterprise National Council (WBENC)*, selon la norme indépendante nationale qui reconnaît les entreprises détenues, contrôlées et dirigées par des femmes aux États-Unis. Creator Deck est spécialisée dans le marketing d'influence et intègre la diversité, l'équité et l'inclusion dans toutes les dimensions de son activité :

- les critères d'égalité des chances et de promotion de la diversité, notamment ethnique et de genre sont au cœur de son modèle d'entreprise ; et
- l'entreprise choisit par ailleurs des clients qui partagent et portent ces mêmes valeurs.

Sa base de données diversifiée d'influenceurs et leur contenu sur les médias sociaux permettent ainsi à ces des marques, comme Maybelline ou NYX, de promouvoir une vision audacieuse et plus inclusive de la beauté.

Le partenariat de L'Oréal USA avec Creator Deck illustre la valeur unique et vecteur d'innovation que les entreprises issues de la diversité apportent aux marques et aux activités du Groupe.

En 2021, L'Oréal USA réalise 22 % de la performance globale du Groupe dans le cadre du programme global Diversité Fournisseurs, avec 618 emplois soutenus auprès des fournisseurs américains certifiés détenus par des femmes, représentant un tiers de ces bénéficiaires, mais aussi auprès de ceux détenant la certification équivalente pour les minorités, LGBTQIA+, les vétérans, ou les personnes en situation de handicap.

L'Oréal et son engagement pour le salaire décent

Dans la lignée de ses engagements pour une rémunération juste de tous ses collaborateurs, L'Oréal s'engage, d'ici à 2030, à ce que l'ensemble des salariés de ses fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent, en ligne avec les meilleures pratiques.

Pour nous accompagner dans la construction de notre stratégie et plan de déploiement du *living wage*, L'Oréal s'est associé à Fair Wage Network, une ONG rigoureuse et reconnue mondialement.

Pour étendre cette approche à nos fournisseurs stratégiques, nous devons instaurer un dialogue, collaborer et établir des cadres stratégiques communs, en lien avec les partenaires au sein des chaînes d'approvisionnement, d'autres entreprises, la société civile, les gouvernements, etc.

4.3.1.3. Le développement durable : de la conception des produits au consommateur final

Dans le cadre de son nouveau programme de développement durable annoncé en juin 2020, L'Oréal pour le Futur, le Groupe poursuit ses engagements de longue date pour inscrire son activité dans les limites planétaires. Les nouveaux objectifs ont été ainsi définis de manière à garantir la durabilité des activités et à concilier les besoins du Groupe avec la préservation d'une planète aux ressources limitées.

Pour le Groupe, la préservation des ressources est un engagement historique et s'applique à l'ensemble du cycle de vie des produits, de leur création à leur utilisation par les consommateurs. À chaque conception de produit, inventé ou rénové, son profil environnemental et/ou social est amélioré. Eco-conception et réduction de l'empreinte environnementale des formules, respect de la biodiversité une politique d'approvisionnement durable et responsable des matières premières, éco-conception des emballages

et engagement « Zéro Déforestation » sont autant de leviers actionnés par L'Oréal en faveur de l'innovation durable.

Les équipes de développement et de packaging, l'équipe RSE et les laboratoires mènent, avec les Comités de Direction des marques internationales, des analyses de leurs portefeuilles de formules et de leur packaging. Des plans d'innovation durable sont ainsi définis et identifiés de manière systématique grâce à des leviers d'amélioration possible sur chaque gamme et produit. Par ailleurs, en s'appuyant sur les récents développements des sciences du vivant et de l'environnement le Groupe a également initié un programme *Green Sciences* pour faire évoluer son portefeuille de matières premières et de formules le développement d'ingrédients au profil environnemental favorable en s'appuyant sur 5 piliers : les productions agricoles innovantes, les biotechnologies et la fermentation, l'éco-extraction, la chimie « verte » et la formulation durable.

Enfin, grâce à ses marques et à un système d'affichage environnemental et social (*Product Impact Labelling*), le Groupe souhaite engager ses consommateurs, et leur donner la possibilité de faire des choix éclairés de consommation durable.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.1.3.1. Des produits écoconçus

A/ Réduire l'empreinte environnementale des produits



96 %
de produits écoconçus en 2021.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
100 %

La majorité des ingrédients utilisés dans les formules (plus de 90 % en poids) ont une fin de vie dans les eaux usées domestiques et sont traités par un système d'assainissement plus ou moins développé suivant les zones géographiques.

L'ensemble des formules mises sur le marché par le Groupe sont sans risque prévisible pour l'environnement. Cependant, les ingrédients utilisés dans les formules pouvant avoir un impact environnemental plus ou moins important, L'Oréal a ouvert son laboratoire de recherche environnementale dès 1995 pour évaluer et réduire l'empreinte environnementale de ses formules. Grâce à cette initiative, le Groupe a développé une expertise sur les impacts potentiels de ses produits cosmétiques sur les milieux aquatiques. Les matières premières entrant dans la formulation des produits dès la phase de conception sont évaluées de manière à permettre une stricte sélection des ingrédients. Depuis 2005, L'Oréal s'interdit le référencement de nouvelles matières premières présentant un profil environnemental défavorable.

Mesurer l'impact environnemental des produits

En 2013, un indice permettant de quantifier la performance environnementale d'une formule cosmétique vis-à-vis de l'environnement aquatique a été développé. Pour cela, une méthode de calcul de l'empreinte eau spécifique aux produits cosmétiques a également été appliquée à l'ensemble du portefeuille de formules (indice de performance d'une formule basé sur le profil environnemental de ses ingrédients en termes de biodégradabilité et d'écotoxicité aquatique).

Depuis plusieurs années, L'Oréal réalise des analyses de cycle de vie de ses produits afin d'identifier, d'évaluer et d'améliorer leurs impacts sur l'environnement.

Depuis 2017, l'outil SPOT (*Sustainable Product Optimisation Tool*), basé sur une méthodologie scientifique rigoureuse d'évaluation des impacts environnementaux, a été déployé à l'ensemble des marques du Groupe (hors acquisitions récentes). Cet outil permet de calculer l'empreinte environnementale et sociale complète d'un produit conformément à la recommandation de la Commission européenne (*Product Environmental Footprint*) relative à l'utilisation de méthodes communes pour mesurer et communiquer les performances environnementales des produits et des organisations. SPOT est intégré dans les processus de lancement des produits chez L'Oréal, permettant ainsi d'intégrer l'innovation durable au cœur de l'élaboration des produits.

L'outil SPOT mesure de façon exhaustive tous les impacts environnementaux avec l'intégration des 14 facteurs d'impacts retenus par le référentiel européen de l'empreinte environnementale des produits. Une normalisation de ces différents impacts est appliquée sur la base des impacts moyens d'un consommateur européen. Puis, pour obtenir une valeur unique d'empreinte environnementale produit (formule et emballage) ceux-ci sont agrégés selon une méthode qui s'appuie sur les limites planétaires qui ont été développées par une équipe internationale dirigée par le Professeur Johan Rockström du Stockholm Resilience Center. Dans une étape finale, l'empreinte est comparée à une référence pour obtenir une note adimensionnelle entre 0 et 10 permettant aux équipes de conception de produits de mesurer leurs progrès.

L'outil SPOT inclut également une méthodologie de mesure d'impact social des produits qui a été co-développée avec l'expertise interne (formule, packaging, usine, parties prenantes) et 9 experts internationaux en analyses de cycle de vie sociales (voir paragraphe « Mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale » au sein du paragraphe 4.3.1.2.2.).

L'outil SPOT a remplacé les dispositifs d'évaluation de l'amélioration environnementale et sociale de la formule et des emballages précédemment utilisés. SPOT prend en compte davantage de critères et permet une analyse plus complète et plus exigeante, où les différents impacts sont pondérés en fonction de leur contribution à l'impact global du produit. Le profil environnemental et social de l'ensemble des produits développés en 2021 a été évalué grâce à cet outil.

Pour classer les produits en fonction des bénéfices offerts au consommateur, l'ensemble des 19 types de produits fabriqués par le Groupe (shampoings, soin du cheveu, gels douche, soin de la peau, nettoyants, coloration, styling, déodorants, solaires, maquillage, parfums, etc.) a été analysé. Après avoir défini environ 150 catégories de produits répondant aux bénéfices consommateurs et passé au crible plus de 40 000 formules entre 2014 et 2015, les performances de chaque catégorie de bénéfice consommateur ont été établies pour permettre une éco-conception des produits en utilisant l'outil SPOT afin de garantir que toutes les nouvelles formules soient élaborées dans le but d'avoir, à bénéfice consommateur identique, un profil environnemental amélioré.



En 2021, **46 %** des produits nouveaux ou renouvelés présentent un profil environnemental amélioré grâce à une nouvelle formule dont l'empreinte environnementale a été réduite.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Améliorer la biodégradabilité grâce à l'éco-conception

Le Groupe travaille à mesurer et augmenter la biodégradabilité de ses formules et à en diminuer l'empreinte eau en fin de cycle vie. Ces deux paramètres sont intégrés à l'outil SPOT d'éco-conception des produits.

Il est utilisé par toutes les équipes de formulateurs pour évaluer la biodégradabilité et l'empreinte eau lors de la création de toutes les nouvelles formules.

100 % des formules mises en production pour la première fois en 2021 ont été évaluées. 76 % d'entre elles ont un profil environnemental amélioré.

Parmi les nouveaux produits lancés en 2021, les produits figurant ci-après présentent des formules ayant des niveaux de biodégradabilité supérieurs à 98 % au sein des différentes Divisions de L'Oréal :

La Pommade mains miel	La Provençale Bio
Regard des Reines	Sanoflore
Nu Dewy Mist	Yves Saint Laurent
Matrix Total Results Weightless Serum	Matrix

Le programme *Sharing Beauty With All* a permis une augmentation très importante du pourcentage de matières premières d'origine renouvelable et produites selon les critères de la chimie verte. En 2021, avec le programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe poursuit ses engagements en matière de biodégradabilité de son portefeuille de matières premières, qui atteint 82 % des volumes de matières premières en 2021, stable par rapport à 2020. Un recalcul pour l'année 2020 a été effectué s'appuyant sur la nouvelle méthodologie utilisée en 2021.

Réduire l'impact de la phase d'usage grâce à l'éco-conception

L'innovation est également au service de la réduction de l'impact de la phase d'usage des produits par les consommateurs. Dans le secteur des cosmétiques rincés, les principaux impacts ont lieu lors de la phase d'utilisation, ce sont les empreintes carbone et eau. Dans le cadre de ses nouveaux engagements de développement durable L'Oréal pour le Futur, le Groupe a pour ambition d'innover afin de permettre aux consommateurs de réduire d'une part, les émissions de gaz à effet de serre et, d'autre part, la consommation d'eau liée à l'usage de ses produits.

Dans le contexte de la crise de la Covid-19, les consommateurs du Groupe se sont orientés vers les produits de soin de la peau, première contributrice à la croissance du marché de la beauté, et ont montré une appétence pour les soins capillaires et la coloration capillaire, ainsi que les produits d'hygiène. Ces catégories sont celles qui contiennent la majorité des produits rincés du Groupe et qui contribuent ainsi grandement à la consommation d'eau par les consommateurs du Groupe.

Parallèlement à la réouverture des salons de coiffure et à une croissance particulièrement dynamique de la coloration et des soins capillaires, le Groupe a sensiblement réduit la consommation d'eau liée à l'usage de ses produits par rapport à l'exercice 2020.

La stratégie du Groupe pour répondre à cet enjeu repose sur trois piliers :

- La réduction de la quantité d'eau utilisée pour les produits rincés. Il s'agit de développer des socles de formulation présentant une meilleure rinçabilité. A titre d'exemple, la marque Garnier a mis à disposition de ses consommateurs des shampoings solides présentant un gain de 20% de quantité de rinçage utilisée.

- L'innovation en matière de routine : le Groupe adapte continuellement son modèle d'innovation pour répondre à toutes les aspirations de beauté à travers le monde. L'Oréal a la volonté de permettre à ses consommateurs de réduire la phase d'usage en proposant de nouvelles innovations en matière d'utilisation des produits et de routine, avec pour ambition de réduire l'impact de la phase d'usage, en supprimant par exemple, la phase de rinçage. En 2021, la marque Garnier à travers son univers Ultra Doux, a mis sur le marché des après-shampoings non rincés contenus dans un tube carton. Cette technologie éco-conçue, dont la biodégradabilité de la formule atteint 91 % et le pourcentage d'ingrédients renouvelables 94 %, permet de supprimer le geste de rinçage à l'eau habituel des après-shampoings classiques.
- Le déploiement de technologies : le Groupe développe des équipements permettant de réduire la consommation en eau dans les salons en collaborant avec son écosystème pour développer de nouvelles solutions. Le Groupe s'est ainsi associé à la start-up Suisse Gjosa pour optimiser les technologies de rinçage des shampoings dans le but de limiter la quantité d'eau utilisée. En 2018, L'Oréal et Gjosa ont annoncé le développement d'un pommeau de douche capable de rincer un shampoing avec 1,5 litre d'eau (au lieu de 8 litres habituellement utilisés). Cette technologie durable de soins capillaires pour les salons de coiffure et la maison, appelée *L'Oréal Water Saver*, a été présenté au *Consumer Electric Show* en janvier 2021.

Les facteurs d'émissions ⁽¹⁾ de l'énergie utilisés dans les pays dans lesquels L'Oréal vend ses produits varient en fonction de leur mix énergétique. Compte de l'évolution de la répartition des ventes et des facteurs d'émissions des pays depuis 2016, les émissions de gaz à effet de serre se sont décorrélatées favorablement des consommations d'eaux associées à l'usage des produits.

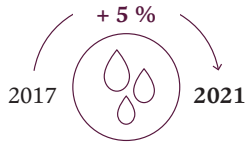
Par ailleurs, cette évolution favorable des émissions de gaz à effet de serre est également due à la réduction d'utilisation de certains types d'aérosols, permettant ainsi de diminuer les émissions de CO₂ de la phase d'usage des produits ne nécessitant pas d'eau.

(1) Les facteurs d'émission représentent l'intensité carbone de l'énergie nécessaire à chauffer l'eau liée à l'utilisation des produits. Les facteurs d'émissions de l'énergie varient d'un pays à l'autre en fonction du taux d'utilisation d'énergie renouvelable dans le mix énergétique du pays.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

CONSUMMATION D'EAU LIÉE À L'UTILISATION DES PRODUITS

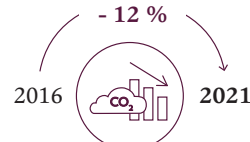


(consommation d'eau par litres/kg de formules vendues)

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR



ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE LIÉES À L'UTILISATION DES PRODUITS



(TCo₂eq/kg de formules vendues)

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR



B/ Respect de la biodiversité

Privilégier l'utilisation des matières premières renouvelables et issues de sources durables

La préoccupation constante du Groupe pour l'approvisionnement de ses matières premières est de garantir la durabilité des ressources au-delà des considérations de qualité.

En 2010, les pays signataires de la Convention sur la biodiversité ont adopté le Protocole de Nagoya dont l'objectif est de réglementer l'accès aux ressources génétiques présentes sur un territoire donné et de partager équitablement les bénéfices issus de l'utilisation de ces ressources.

Consciente de ces enjeux bien avant l'entrée en vigueur du protocole de Nagoya, la Recherche de L'Oréal n'a eu de cesse, depuis 2005, de s'inscrire dans une démarche de pérennisation de ses filières d'approvisionnement afin que celles-ci répondent aux enjeux de valorisation responsable de la biodiversité. Pour cela, le Groupe privilégie notamment l'utilisation de matières premières d'origine renouvelable ⁽¹⁾ et

s'assure que l'approvisionnement est effectué de manière responsable. L'Oréal a adopté les principes de la chimie verte pour promouvoir l'utilisation de matières premières renouvelables, concevoir des produits permettant de réduire les déchets et préserver le cycle de l'eau. Depuis plus de dix ans, la chimie verte est devenue un catalyseur de la politique d'innovation durable de L'Oréal. Au sens le plus large, la chimie verte vise à prévenir la pollution en amont et à lutter contre l'utilisation et la contamination de l'environnement à la source. L'utilisation croissante d'ingrédients d'origine végétale présente à la fois des risques en termes d'approvisionnement liés aux conséquences du changement climatique (disponibilité et prix) et peut induire des conséquences environnementales lors de la culture des plantes sources de ces ingrédients (déforestation, appauvrissement des sols, ou conséquences sur la biodiversité par exemple).



En 2021, parmi les matières premières nouvellement référencées par le groupe, **63 %** en nombre sont renouvelables et **40 %** en nombre sont respectueuses de la chimie verte.

Produits commercialisés en 2021 présentant un taux de matières premières renouvelables qui dépasse 98 %

Blowout solid serum	Softsheen-Carson
Hair spa hair tonic	L'Oréal Professionnel
Hydra floral bright essence	Decleor
Garnier Fructis Curl Nourish Wonder Oil	Garnier

En 2021, Biotherm a rénové la formule du gel hydratant pour le visage Aquasource Hyalu plumb gel, augmentant le pourcentage de matières renouvelables de 53 % à 91 % avec un pot composé à 40 % de verre recyclé dans un emballage en papier recyclé et recyclable sans cellophane.

Le Groupe a également initié un programme *Green Sciences*, pour faire évoluer son portefeuille de matières premières le développement d'ingrédients au profil environnemental favorable, en minimisant les impacts environnementaux et en

s'appuyant sur des procédés de transformation éco-respectueux.

Ainsi, pour la production des matières premières, le Groupe promeut les principes de la chimie verte qui visent le développement d'ingrédients à profil environnemental favorable provenant de matières premières végétales, dont le nombre d'étapes de synthèse, la consommation de solvants non toxiques, d'énergie, et la génération de sous-produits sont réduits au minimum.

(1) C'est-à-dire dont le contenu en carbone est majoritairement d'origine végétale.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

En 2021, le pourcentage en volume des matières premières utilisées par L'Oréal issues des principes de la chimie verte ⁽¹⁾ s'est élevé à 28 %. Cela représente 717 ⁽²⁾ matières premières. En 2020 (recalculé sur la nouvelle base méthodologique), ce pourcentage s'élevait à 28 %.

En 2021, parmi les matières premières nouvellement référencées, 63 % en nombre sont renouvelables. Par ailleurs, 33 nouvelles matières premières issues des principes de la chimie verte ont été référencées soit 40 % du total.

Le Groupe considère la biodiversité comme une source essentielle d'innovation. Ainsi, l'accroissement prévu de l'utilisation de matières premières d'origine végétale doit être faite de façon à ne pas impacter les écosystèmes ou l'accès à ces ressources dédiés à d'autres usages. Le Groupe s'engage ainsi à s'approvisionner de manière durable et responsable (voir paragraphe « Mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale » au sein du paragraphe 4.3.1.2.2.).



En 2021, **60 %** des ingrédients de nos formules sont biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
95 %

D'ici à 2030, L'Oréal s'engage à ce que 95 % des ingrédients de ses formules soient biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires.

Dans le cadre de cet engagement, le Groupe collabore avec des partenaires externes spécialisés, dans l'objectif de définir une méthodologie scientifique robuste, afin de qualifier les minéraux utilisés et de s'assurer qu'ils soient issus de sources abondantes.

Respect de la biodiversité et contribution sociétale

Dès 2018, dans le cadre de l'initiative *Act4nature*, L'Oréal s'est fixé comme objectif d'avoir 100 % des matières premières d'origine renouvelable issues de sources durables en 2030. Pour figurer dans cette catégorie, elles doivent être traçables en disposant d'une origine botanique et géographique identifiée. Le respect des Droits de l'Homme selon les principes édictés par l'OIT est étendu à l'ensemble de la chaîne de production. Au niveau de la culture et de la récolte des plantes, l'attention est également portée sur le développement économique des producteurs et le respect des savoirs traditionnels issus de la biodiversité en conformité avec les principes du Protocole de Nagoya (préservation de la biodiversité et partage juste et équitable des avantages avec les communautés locales).

En 2021, 100 % des matières premières renouvelables utilisées par le Groupe ont été réévaluées selon des critères tels que le respect de la biodiversité et travail forcé (voir SCAN Index ci-dessous).

Par ailleurs, grâce à des campagnes de traçabilité régulières lancées auprès de l'ensemble de ses fournisseurs, 100 % des ingrédients d'origine végétale sont tracés jusqu'à leur pays de production, voire jusqu'au site de production de la biomasse. Le portefeuille de matières premières d'origine renouvelable en 2021 est ainsi composé de 1 717 ⁽³⁾ matières premières issues de près de 313 espèces botaniques provenant de plus de 100 pays.

Sur les 313 espèces botaniques qui sont à l'origine des matières premières renouvelables utilisées par le Groupe, environ 6 % ⁽⁴⁾ présentent de forts enjeux de biodiversité (espèce menacée, et impact de la production sur les milieux naturels) en fonction de leur provenance géographique, de leur mode d'extraction ou de production. Elles font l'objet de plans d'action spécifiques engagés avec les fournisseurs et bénéficient, si nécessaire, de l'appui systématique de tiers externes indépendants, afin de gérer les impacts réels sur les territoires d'origine des ingrédients.

- Pour la filière de l'huile de palme et de ses dérivés qui font l'objet d'une approche « Zéro Déforestation » spécifique (voir ci-après) à fin 2021, 100 % des approvisionnements font l'objet de plans d'action avec les fournisseurs concernés.
- Pour les autres filières de matières premières renouvelables, représentant 17 % du portefeuille des matières premières renouvelables en volumes et 74 % en nombre, L'Oréal, à partir d'indicateurs environnementaux, sociaux et économiques issus de bases de données externes (IDHI du PNUD, EPI de *Yale University*, *Country Index de Verisk Maplecroft*) a défini des indicateurs d'« enjeux sourcing durable » permettant d'évaluer les filières de matières premières renouvelables sur le plan de leur durabilité. Ces indicateurs sont consolidés au sein du SCAN index (*Sustainable CAracterization index*) permettant la priorisation dans la mise en œuvre des plans d'action sourcing durable. Le Groupe assure une mise à jour régulière des informations collectées. 79 % des volumes des matières premières ayant des enjeux de sourcing durable d'après le SCAN Index (soit 36 % en nombre de matières premières) font déjà l'objet de plans d'actions d'amélioration avec les fournisseurs concernés afin d'assurer un approvisionnement durable. L'objectif est que 100 % des matières premières renouvelables du Groupe soient issues de sources durables. Pour ce faire, L'Oréal a lancé un programme d'accompagnement et de formation de plus de 200 fournisseurs aux sujets du sourcing durable des matières premières afin de garantir la traçabilité des matières premières livrées à L'Oréal et la sécurisation des filières associées. En fonction du niveau de risque environnemental et/ou social identifié sur ces filières, les fournisseurs sont notamment invités à déployer la procédure

(1) C'est-à-dire issues de ressources renouvelables, transformées par un procédé éco-respectueux et présentant un profil environnemental favorable.

(2) Déterminées en fonction de la production.

(3) Calculé sur la base des achats prévisionnels entre janvier et novembre 2021.

(4) Calculé sur la base des achats prévisionnels entre janvier et novembre 2021.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

d'audit terrain des producteurs (88 indicateurs) développée par L'Oréal avec le support de l'ONG *Rainforest Alliance* et revue en 2019 par EcoCert, *The Biodiversity Consultancy* et *The Danish Institute for Human Rights*. Ils sont également invités à s'appuyer sur des certifications de sourcing durable adaptées aux enjeux de leurs filières (*Fair Trade, Sustainable Agricultural Network, Organic, etc.*).

En s'appuyant sur un sourcing durable pour l'approvisionnement en matières premières d'origine renouvelable, L'Oréal participe à l'intégration sociale de populations vulnérables tout en garantissant un sourcing respectueux de l'environnement.



En 2021, **94 %** des ingrédients biosourcés de nos formules sont tracés et issus de source durable.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
100 %

La micro-assurance au service des petits producteurs (INES)

Aujourd'hui, 4 petits agriculteurs sur 5 dans le monde n'ont pas accès aux systèmes d'assurance. Ces petits exploitants et leurs familles sont ainsi exposés aux aléas climatiques mais exclus des systèmes de couverture santé « classiques », ce qui les rend encore plus vulnérables. Afin de réduire cette exposition aux risques agricoles et santé, L'Oréal et AXA, au sein de l'incubateur *Business for Inclusive Growth* (B4IG), ont décidé en 2020 de développer un projet de micro-assurance proposant aux agriculteurs connectés aux chaînes d'approvisionnement de matières premières stratégiques de L'Oréal des solutions adaptées d'assurance santé et perte de récolte.

En 2021, ce dispositif a été déployé sur deux filières d'approvisionnement de L'Oréal : celle du karité au Burkina Faso et celle du guar en Inde. Le premier projet pilote vise à fournir une assurance santé et perte de récolte à près de 20 000 collectrices de karité qui peuvent être confrontées à des risques santé et climatiques. Le deuxième projet pilote se concentre sur l'apport d'une solution de micro-assurance maladie pour l'ensemble des 2000 petits producteurs de guar membres de la *Sustainable Guar Initiative* (SGI), ainsi qu'à leur famille.

La résilience du Guar

Avec 80% de la production mondiale, l'Inde est le premier pays producteur de guar au monde. Le guar pousse principalement au Rajasthan, une région caractérisée par des conditions climatiques hostiles et des terres peu fertiles. Le guar est une légumineuse, utilisée comme agent épaississant puissant, principalement dans les soins capillaires (shampoings, après-shampooings, et masques).

Près de 80 % de la population du Rajasthan dépend de l'agriculture et notamment de la culture du guar, l'une des rares à pouvoir s'adapter à cette région désertique. Pour ces communautés isolées, l'accès aux infrastructures sociales de base comme l'accès à l'eau et à la santé, reste limité : leur production agricole est très dépendante de la mousson et des aléas météorologiques et, enfin, leur revenu dépend de conditions fixées par le marché.

Pour répondre à ces enjeux environnementaux, agronomiques et socio-économiques, L'Oréal s'est associé en 2015 à son fournisseur Solvay ainsi qu'à l'ONG Technoserve pour lancer la *Sustainable Guar Initiative* (SGI). Près de 1 500 fermiers dépendants d'une culture plule et répartis sur 13 villages ont été ciblés.

Dans un premier temps, le projet a permis de structurer la filière en développant une chaîne d'approvisionnement de guar traçable tout en aidant les agriculteurs à s'organiser en coopérative. Les fermiers ont été formés à de meilleures pratiques agricole. Afin de garantir la sécurité alimentaire de ces communautés, les femmes des villages ont été sensibilisées à l'importance de la diversité nutritionnelle et accompagnées pour développer des jardins potagers.

Face aux phénomènes de sécheresse récurrents dans la région, l'eau est une problématique centrale. Un projet pilote a donc été lancé pour développer des structures de collecte d'eau permettant d'irriguer les champs pendant les périodes de sécheresse sévère et éviter ainsi les pertes de récoltes.

En 2020, pour capitaliser sur son expérience acquise, renforcer son impact à l'échelle territoriale et couvrir 100 % de ses approvisionnements en guar, L'Oréal a lancé un second projet en partenariat avec son fournisseur Lucid Colloids, ainsi que l'ONG SOL. Ce sont ainsi 1 200 nouveaux fermiers qui sont accompagnés dans la même région. Ce projet s'articule autour des objectifs suivants : formation aux pratiques agroécologiques, promotion de la gestion durable de l'eau, renforcement des capacités des femmes pour développer des activités génératrices de revenu soutenues par du micro-crédit, et enfin, soutien à l'éducation des enfants des producteurs.

En 2021, pour renforcer la résilience socio-économique de la totalité des agriculteurs connectés à sa chaîne d'approvisionnement et lutter contre la forte volatilité des prix du marché, L'Oréal a mis en place un prix plancher minimum permettant ainsi d'assurer un revenu équitable aux producteurs de guar. Enfin, pour répondre aux enjeux de santé, une solution de micro-assurance santé a été développée avec AXA et déployée auprès de 2 000 producteurs de guar (voir encadré ci-dessus sur INES).

Respect de la biodiversité et mesure de l'empreinte

La perte de biodiversité fragilise la sécurité alimentaire, la santé, la qualité de vie et de nombreux services fournis à nos économies (pollinisation, épuration de l'air, de l'eau, fertilité des sols), ainsi que notre capacité de résilience au changement climatique. La conversion des écosystèmes naturels liée à l'extension de l'agriculture et au développement urbain, est reconnu par la science comme le premier facteur de perte de biodiversité, suivi par la pollution, le changement climatique ou l'introduction d'espèces invasives.

Alors que le Groupe est historiquement engagé pour la préservation et l'utilisation durable de la biodiversité, le programme L'Oréal pour le Futur vient renforcer cet engagement en positionnant la biodiversité comme un pilier central de ses ambitions.

À cet effet, de façon innovante et avec l'appui du cabinet expert *The Biodiversity Consultancy*, le Groupe a mesuré l'empreinte de ses activités industrielles et de sourcing sur les écosystèmes naturels.

Ce nouvel indicateur s'appuyant sur trois paramètres (la surface au sol nécessaire, la perte en biodiversité liée aux pratiques et l'importance de la biodiversité dans l'écosystème concerné) a permis d'estimer que l'empreinte biodiversité liée au sourcing des ingrédients d'origine végétale représentait plus de 80 % de cette empreinte.

L'Oréal s'est donc engagé à maintenir stable d'ici à 2030, l'empreinte sur les écosystèmes nécessaire à la production de ses ingrédients d'origine végétale comparativement à 2019.

Les leviers identifiés pour atteindre cet objectif, sont notamment :

- l'adoption de pratiques d'agriculture régénératrice par les fournisseurs, afin d'améliorer les rendements, de préserver la biodiversité et d'accompagner les agriculteurs dans la transition vers une agriculture plus durable ;
- la mise en œuvre d'un plan ambitieux de développement d'alternatives aux matières premières les plus impactantes, notamment grâce aux biotechnologies et aux procédés circulaires, dans le cadre du programme Green Sciences ; et
- enfin, le soutien à des projets de réhabilitation adjacents aux chaînes d'approvisionnement stratégiques.

En parallèle, L'Oréal continue de travailler sur les différentes approches et méthodologies d'évaluation des impacts de ses activités sur la biodiversité en cours de développement aux niveaux français et international, en participant notamment aux travaux du *Corporate Engagement Program* du réseau *Science-Based Targets on Nature*, du club B4B+ (*Business for Positive Biodiversity*), le Club des Entreprises pour une biodiversité Positive) de la CDC biodiversité, ou encore du collectif d'entreprises *One Planet Business for Biodiversity* (OP2B).

Engagement « Zéro Déforestation »

Dans le cadre de sa politique « Zéro Déforestation » publiée en 2014, le Groupe s'était engagé à ce que, au plus tard en 2020, aucun des ingrédients et matières premières utilisés dans ses produits ne soit lié à la déforestation. Depuis 2007, L'Oréal déploie des plans d'action afin de garantir un approvisionnement durable des matières premières agricoles susceptibles d'être à l'origine de la déforestation, telles que l'huile de palme, l'huile de soja et les produits à base de fibres de bois.

En 2021, consciente de la menace toujours plus critique qui continue de peser sur les forêts au niveau mondial et des conséquences sociales et environnementales liées à la déforestation, L'Oréal, à l'issue d'un processus de consultation de ses parties prenantes, a renouvelé ses ambitions dans le cadre de sa nouvelle Politique Forêt 2030.

Capitalisant sur ses réalisations antérieures sur le palme, le soja et les fibres de bois, la nouvelle Politique Forêt 2030 couvre un périmètre plus important de matières premières, priorisées en fonction de leur intérêt stratégique et des risques sociaux et environnementaux constatés sur leurs zones de production. En s'appuyant à la fois sur une gestion durable et responsable tout au long des chaînes d'approvisionnement, ainsi que sur la préservation et la réhabilitation d'écosystèmes naturels adjacents aux zones de production, cette politique s'insère dans la stratégie de sourcing durable des ingrédients du Groupe, tout en définissant de nouveaux objectifs spécifiques à ces matières premières. Au-delà de la dimension environnementale, le respect des Droits Humains et l'amélioration des conditions de vie des communautés concernées sont au cœur de la Politique Forêt 2030.

Résultats par commodités

Palme :

En 2021, L'Oréal a consommé 310 tonnes d'huile de palme et 90 003 tonnes de dérivés d'huile de palme (qui provient de la pulpe du fruit du palmier) et d'huile de palmiste (extraite de l'amande de ce fruit). Ces deux huiles sont utilisées pour fabriquer de la glycérine, des acides gras et des alcools gras qui entrent dans la composition des produits du Groupe.

Dans le cadre de son engagement « Zéro Déforestation », L'Oréal déploie une stratégie spécifique au cas des dérivés d'huile de palme, en partenariat avec toutes les parties prenantes (producteurs, ONG et fournisseurs) :

- 100 % des approvisionnements en huile de palme et en dérivés d'huile de palme ou de palmiste sont certifiés durables selon les critères de la RSPO (www.rspo.org) depuis 2012 ; et
- 94 % des principaux dérivés proviennent de sources identifiées (jusqu'aux moulins).

En matière de certification, 100 % des volumes d'huile de palme utilisés par L'Oréal répondent aux normes et procédures de la *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO), l'un de ses modèles de traçabilité les plus exigeants, le modèle SG (*Segregated*). 100 % des dérivés sont également certifiés. L'Oréal a augmenté la part de ses achats physiquement certifiés pour atteindre 98,4 % de RSPO *Mass Balance* à fin 2021, contre 95 % en 2020 et 70 % en 2019. Le complément reste couvert par le modèle RSPO *Book & Claim*. Pour compléter ses objectifs de certification, L'Oréal s'est engagé à ce qu'au moins 30 % de ses volumes soient connectés à des projets terrain soutenant des petits planteurs indépendants. En 2021, 27 % de ces volumes étaient physiquement connectés à des projets de sourcing durable en Indonésie et Malaisie.

Dans le cadre de son engagement « Zéro Déforestation » pris en 2014, le Groupe s'était engagé à tracer jusqu'aux moulins, d'ici fin 2015, les principaux dérivés de palme et de palmiste qu'il utilise. Un travail difficile car le processus de transformation des dérivés implique une multitude d'acteurs et une ramification importante des chaînes d'approvisionnement.

Une première phase d'enquête a été menée en 2014, avec l'appui d'un cabinet d'experts indépendants, auprès des fournisseurs stratégiques de L'Oréal qui approvisionnent plus de la moitié de ses volumes de dérivés de palme et de palmiste. Depuis 2015, L'Oréal a continué à actualiser et enrichir sa collecte de données en étendant le périmètre à la totalité de ses fournisseurs pour pouvoir tracer et identifier l'origine de 100 % de ses principaux dérivés de palme et de palmiste. Les résultats de ce travail permettent d'établir que la Malaisie et l'Indonésie sont les principaux pays d'approvisionnement, et que pour l'année 2020, 98 % des volumes de dérivés de palme et de palmiste pouvaient être tracés jusqu'aux raffineries, 94 % jusqu'aux moulins et 50 % jusqu'aux plantations.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

En 2021, sur la base de ce travail, et dans un objectif de plus grande transparence, L'Oréal a publié pour la quatrième année consécutive, la liste des 928 moulins indirectement connectés à sa chaîne d'approvisionnement et représentant plus de 90 % des volumes de dérivés de palme ainsi que la liste de ses fournisseurs directs de dérivés.

Dès 2016, L'Oréal a complété ses outils d'évaluation et de sélection des fournisseurs de dérivés d'huile de palme et de palmiste en développant un outil spécifique, le *Sustainable Palm Index*, afin d'évaluer le niveau d'engagement, les progrès et les réalisations de ses fournisseurs directs pour une huile de palme durable. Cet outil est utilisé annuellement pour évaluer les progrès des fournisseurs vers l'objectif « Zéro Déforestation » et leur niveau de conformité aux exigences du Groupe. Cet outil a été rendu public en 2016 afin qu'il puisse être utilisé par tous les acteurs de la *Supply Chain*.

En 2018, pour aller plus loin, L'Oréal a initié le développement d'un nouvel outil en collaboration avec ZSL (*Zoologica Society*

of London) et Transitions, pour évaluer les raffineries et les *crushers* (extraction de l'huile des noyaux) sur la base de leur reporting, de leurs politiques et de leurs procédures. Les indicateurs utilisés pour cette évaluation sont alignés sur les exigences des standards du Groupe en matière de déforestation. Cet outil est disponible et public depuis 2019.

Au niveau des moulins, depuis 2016, le Groupe L'Oréal s'appuie sur l'outil d'évaluation des risques de *Global Forest Watch* pour s'assurer qu'aucun dérivé tracé jusqu'aux moulins ne soit lié à la déforestation.

En 2018, la procédure de traitement des cas de non-conformités des fournisseurs directs ou indirects à notre engagement « Zéro Déforestation » a également été rendue publique.

Depuis novembre 2019, pour contribuer à la transformation sectorielle, L'Oréal est membre fondateur de Action for Sustainable Derivatives (ASD), une initiative coordonnée par BSR et Transitions et au sein de laquelle L'Oréal contribue activement, notamment par le partage de l'ensemble de ses méthodologies et outils développées depuis 2014.

Dérivés d'huile de palme en Malaisie : d'un projet pilote à une approche territoriale

L'Oréal a lancé en 2015 en Malaisie, dans le district de Beluran, un projet pilote baptisé « SPOTS » (Sustainable Palm Oil & Traceability with Sabah small producers) visant à soutenir 500 petits producteurs indépendants d'huile de palme à l'horizon 2020. La première phase de ce projet innovant, menée en partenariat avec le fournisseur direct Clariant, son fournisseur intermédiaire Global Amines, son producteur amont Wilmar et l'entreprise sociale malaisienne Wild Asia, avait pour ambition de :

- garantir la traçabilité de l'approvisionnement des dérivés d'huile de palme achetés par L'Oréal ;
- promouvoir la certification RSPO ;
- encourager l'adoption de pratiques de production durables ; et
- améliorer les conditions de vie des 500 petits producteurs.

À ce titre L'Oréal, en tant qu'acheteur final, s'est engagé à acheter la production certifiée RSPO des petits producteurs sur la base d'un contrat de cinq ans, amorçant ainsi une relation commerciale de long terme avec chaque acteur de la chaîne de valeur, incluant les petits producteurs indépendants et en rupture avec les règles du marché conventionnel de l'huile de palme.

À l'issue des 5 premières années du projet, 942 producteurs indépendants ont rejoint le projet SPOTS dont 774 ont obtenu la certification RSPO, représentant près de 28 000 hectares de plantations gérées durablement. Plus de 200 sessions de formation ont été organisées par Wild Asia aux côtés de petits producteurs de palme, qui ont ainsi pu développer leurs connaissances sur le système de certification RSPO, les bonnes pratiques agricoles durables pour limiter les coûts de production, la gestion des déchets ou encore la santé des sols.

À la suite des résultats significatifs de cette première phase, L'Oréal a travaillé avec ses fournisseurs et Wild Asia à la montée en échelle du projet, afin d'étendre son impact positif à l'ensemble du district de Sabah à l'horizon 2025.

L'objectif de cette collaboration à l'échelle régionale est double : étendre la certification RSPO à 3 500 producteurs indépendants, soit 100 000 hectares de plantations, tout en encourageant l'adoption de pratiques d'agriculture régénératrice pour la production d'huile de palme.

Ainsi, capitalisant sur l'expérience des « Bio-farms » développées par Wild Asia sur une centaine d'hectares de plantations de palme, le projet ambitionne d'encourager les petits producteurs volontaires à adopter des pratiques faiblement émettrices en carbone, respectueuses des sols, de la biodiversité et leur permettant d'améliorer leurs rendements et leurs revenus. Le développement de ces bio-farms inspirées des pratiques d'agriculture régénératrice sur près de 10 000 hectares d'ici 2025 s'inscrit dans l'objectif de L'Oréal de maintenir à un niveau identique son empreinte sur les écosystèmes nécessaires à la production de ses ingrédients. Il s'agit également d'opérer une transition vers une agriculture plus durable et innovante, rompant avec les pratiques conventionnelles de production d'huile de palme.

Soja

En 2021, L'Oréal a consommé 354 tonnes d'huile de soja et 2 502 tonnes de dérivés d'huile de soja. En 2021, 100 % de l'huile de soja utilisée par L'Oréal et provenant d'Amérique latine est issue d'un projet terrain certifié RTRS, Bio et *Fair For Life*, visant à accompagner 36 petits producteurs de soja au Brésil et au Paraguay, ou provient de sources certifiées (IP - *Identity Preserved Proterra*). Quant aux dérivés, ils sont issus majoritairement de zones classées sans risque de déforestation.

Papier/Carton

Concernant les matériaux utilisés par L'Oréal pour ses packagings, le papier utilisé pour les notices et le carton des étuis sont issus de forêts gérées de façon durable (certification FSC ou PEFC) (voir paragraphe « Matériorigilance et préservation des ressources » ci-dessous)

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

C/ Améliorer le profil environnemental des emballages, des Publicités sur les Lieux de Vente (PLV) et des boutiques selon les principes de développement durable du Groupe

Les emballages constituent une part significative de l'impact environnemental des produits cosmétiques. La diminution de leur empreinte environnementale s'inscrit donc naturellement dans les engagements du nouveau programme L'Oréal pour le Futur, dans le prolongement de l'ancien programme *Sharing Beauty With All* clôturé en 2020.

L'Oréal a mis en place, dès 2007, une Politique Emballages et Environnement qui intégrait le respect des consommateurs, de l'environnement et de la biodiversité.

Le nouveau programme souligne 3 enjeux majeurs d'amélioration du profil environnemental des emballages :

- la Réduction : concevoir des articles de conditionnement et des produits finis de dimensions et de poids réduits par rapport au contenu, consommant ainsi moins de ressources ;
- le Remplacement : substituer aux matériaux impactants, des matériaux alternatifs avec une empreinte environnementale réduite tels que les matériaux recyclés et les matériaux d'origine naturelle et renouvelable ; et



En 2021, **78 %** des produits nouveaux ou rénovés présentent un profil environnemental amélioré grâce à un packaging amélioré.

Matériovigilance et préservation des ressources

L'Oréal exige le niveau de qualité alimentaire pour tous les matériaux utilisés dans ses emballages en contact avec les produits. Le Groupe mène également une démarche proactive auprès de ses fournisseurs afin de s'assurer de l'absence de substances sensibles dans les emballages. Pour garantir la conformité des articles de conditionnement livrés, des audits sont régulièrement conduits, permettant ainsi d'assurer un niveau de qualité et de sécurité sans compromis pour les consommateurs.

L'Oréal s'est engagé à ne plus produire de produits finis contenant du PVC. Cet engagement a été tenu depuis le 1^{er} janvier 2018, puisque hors acquisitions récentes, aucun emballage en PVC n'a été utilisé pour la production de produits finis depuis.

La maîtrise de l'origine des matériaux composants les emballages est un enjeu majeur qui exige un sourcing responsable. L'Oréal s'est fixé comme objectif d'utiliser pour ses emballages en papier, carton ou bois, des matières provenant de forêts gérées de façon responsable, exploitées dans le respect des Hommes et des écosystèmes forestiers. Le papier et le carton utilisés pour les emballages sont issus de forêts certifiées de préférence FSC ou PEFC (ou toute autre certification reconnue par PEFC International). Depuis 2010, L'Oréal est membre en France du *Forest Stewardship Council* (FSC) et le label FSC est le seul revendiqué sur les emballages papier ou carton des produits du Groupe.

- la Recyclabilité : faire en sorte que les emballages puissent aller vers la circularité en s'intégrant dans les filières de recyclage.

Ces principes s'appliquent en amont de chaque lancement, dès le *brief marketing*, et sont orchestrés par un processus global et systématique d'éco-conception des emballages du Groupe, notamment avec le support de l'outil de mesure SPOT. Les engagements de développement durable de L'Oréal sont pleinement intégrés dans la stratégie *packaging* du Groupe et de nouveaux outils sont déployés au service des équipes de développement produits.

Depuis 2018, il existe un programme spécifique pour les PLV fondé sur les principes d'éco-conception et d'économie circulaire. Par ailleurs pour les points de vente en propre, un guide d'éco conception et de construction est établi selon nos principes de développement durable. Sur ces deux initiatives, le Groupe partage ses guides et ses bonnes pratiques avec ses fournisseurs et ses distributeurs partenaires.

En 2021, 100 % du papier utilisé pour les notices et 99,9 % du carton utilisé pour les étuis étaient certifiés issus de forêts gérées de façon durable.

Dans le cadre de sa nouvelle Politique Forêt 2030, L'Oréal renforce ses ambitions pour aller au-delà de la certification de la matière, tout en étendant son champ d'application afin de couvrir les emballages primaires, secondaires et tertiaires du Groupe. Dans une démarche d'amélioration continue de sa traçabilité, L'Oréal a pris l'engagement d'ici à 2030, que 100 % des biomatériaux d'emballages soient traçables et issus de source durable, sans lien avec la déforestation. À cet effet, le Groupe s'appuiera sur la certification *Chain of Custody* de ses fournisseurs d'emballage, en la complétant de la connaissance des pays d'origine de leurs approvisionnements (sites de production de la matière, origine des fibres).

Enfin, dans le but d'améliorer le recyclage de leurs produits mis sur le marché, les marques du Groupe se sont attachées à communiquer aux consommateurs une information détaillée sur les consignes de tri à respecter et à concevoir des emballages compatibles avec des filières de tri et de recyclage existantes, supprimant les perturbateurs et favorisant ainsi la valorisation de la matière après usage du produit, pour participer à l'économie circulaire.

Par ailleurs, plusieurs marques commercialisées par L'Oréal en France (Cadum, Garnier, L'Oréal Paris, Narta, Ushuaïa, Vichy, etc.), en partenariat avec l'éco-organisme CITEO, poursuivent une campagne de sensibilisation au tri (publicités, médias, etc.) la plateforme « *Trionsenbeaute.fr* », ayant pour but d'accompagner les consommateurs dans leur démarche de tri de leurs produits de beauté en fin de vie.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

La Réduction du poids et du volume : une optimisation des ressources utilisées



En 2021, le Groupe a réduit de **3 %** en intensité la quantité d'emballage utilisée pour ses produits par rapport à 2019.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2030
- 20 %

La réduction du poids et du volume des emballages des produits, partie intégrante de la conception, est un levier majeur de l'amélioration de leur profil environnemental. L'Oréal lance chaque année de nouvelles initiatives visant à réduire la quantité de matériaux utilisés dans les emballages.

Une démarche d'allègement continu est menée sur les produits existants. À titre d'illustration, deux initiatives réalisées en 2021 peuvent être citées :

- Lancôme a rénové son soin des yeux Génifique en allégeant les pots de 7 % pour une économie de 37,5 tonnes de verre ; et
- le lancement d'une nouvelle gamme de shampoings solides par la marque Garnier permet au consommateur de choisir d'éviter les flacons plastiques au profit d'un étui carton biosourcé FSC (1 shampoing solide avec son étui en carton équivaut à 2 flacons en plastique évités).

En outre, pour réduire les ressources destinées au packaging, L'Oréal met sur le marché de plus en plus de références réutilisables, c'est-à-dire des systèmes rechargeables ou re-emplissables, avec par exemple Valentino qui a lancé sa première gamme de maquillage rechargeable, et L'Oréal Paris qui a lancé les poches de shampoing destinées à remplir le flacon d'origine.

Pour limiter les volumes d'emballages de ses produits finis, L'Oréal a défini ses propres procédures en matière de réduction à la source. Les exigences de L'Oréal sont respectueuses des réglementations locales et vont même au-delà dans la plupart des pays.

Pour optimiser les flux de composants, L'Oréal a développé le *wall-to-wall* ⁽¹⁾ permettant ainsi une réduction de l'impact environnemental.

Le Remplacement : de nouvelles sources de matériaux



En 2021, **21 %** des matériaux d'emballage plastiques sont d'origine recyclée ou biosourcée.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2025
50 %

Objectif
2030
100 %

Conscient qu'utiliser des ressources non renouvelables n'est pas pérenne, le Groupe cherche à les substituer par des matériaux issus du recyclage ou de la biomasse, ou de technologies décorrélées des ressources fossiles. En 2021, L'Oréal a utilisé 159 351 tonnes de plastique dans ses emballages, primaires, secondaires et tertiaires. L'Oréal s'est engagé à atteindre 50 % de plastiques non fossiles d'ici 2025, avec une première étape à 40 % pour le plastique PET ⁽²⁾ en 2020. Ce palier a été dépassé puisque depuis 2020 plus de 50 % de la quantité mondiale de PET utilisé par le groupe est du PET recyclé.

Par ailleurs, dans le cadre de L'Oréal pour le Futur, le Groupe a pour objectif d'atteindre 100 % de plastique d'origine non fossile d'ici 2030.

De nombreuses marques incorporent du plastique recyclé dans leurs flacons (allant jusqu'à 100 %), ou du verre recyclé : 73 707 tonnes de matériaux recyclés ⁽³⁾, dont 43 373 tonnes en packaging primaire et secondaire, ont permis d'économiser la quantité équivalente de matériaux vierges en 2021. Pour le PET, 67,1 % de la quantité mondiale, soit 26 073 tonnes, consommées par le Groupe est du PET recyclé.

(1) Depuis 2010, le Groupe met en œuvre le *wall-to-wall*, qui consiste à implanter, dans l'enceinte de ses usines, une unité de production des emballages exploitée par un fournisseur. Ce partenariat permet de développer la réactivité et la flexibilité industrielle, tout en réduisant le transport des emballages et la génération de déchets liée à leur conditionnement.

(2) Polyéthylène téréphtalate.

(3) Excluant les usines dont les systèmes ne sont pas Groupe.



73 707 tonnes

de matériaux recyclés utilisés dans les emballages du Groupe.

Par exemple, tous les shampooing 250 ml Kérastase contiennent désormais du PET 100 % PCR ⁽¹⁾, soit une consommation de 251 tonnes de PET recyclé pour cette gamme. Les mêmes efforts sont faits sur les contenants en PE ⁽²⁾ : à la fois les tubes, avec par exemple 30 % de PE PCR sur la gamme *Bare Look Tint* de YSL Nu, ou les flacons avec la gamme shampooing et après-shampooing 1L de Redken qui contiennent désormais 100 % de PE PCR, pour les salons de coiffure en Europe.

Au-delà des marques dont les flacons sont désormais composés de 100 % de PET recyclé, telles que Garnier et Elsève, les flaconnettes de mascara Maybelline *Volum Express Hyper Curl*, produites en Asie-Pacifique, contiennent désormais 100 % de PET PCR.

Dans le cadre de la poursuite de leur partenariat autour de l'innovation *packaging* responsable, L'Oréal et Albéa ont développé en 2021 une nouvelle génération de tube cosmétique à base de carton, remplaçant ainsi une partie encore plus importante du plastique par un matériau renouvelable. Cette innovation s'est traduite en novembre 2021 par la mise sur le marché du baume Lipikar de la marque La Roche Posay, contenu dans un emballage innovant à base de carton, permettant ainsi une réduction du poids de plastique de 64 %.

L'Oréal a par ailleurs signé un partenariat avec la société Lanzatech en novembre 2020 pour développer un polyéthylène issu d'émissions industrielle de carbone.

La Recyclabilité : l'intégration dans les filières de circularité



En 2021, **39 %** des emballages plastiques du Groupe sont rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2025
100 %

Dès 2017, L'Oréal a rejoint l'initiative de la *New Plastics Economy* (NPEC) de la Fondation Ellen MacArthur, dont l'objectif est de repenser le cycle de vie du plastique pour qu'un emballage en plastique ne devienne jamais un déchet, et qu'il soit ré-inclus dans l'économie circulaire sous forme de matériaux de valeur, biologique ou technique. Depuis 2018, L'Oréal est partenaire de la Fondation Ellen MacArthur avec l'ambition, par exemple, d'avoir 100 % des *packagings* plastiques rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables d'ici à 2025. Cette ambition est l'un des engagements de L'Oréal au travers du *Global Commitment* de Ellen MacArthur, suivis par le *Progress*

Dans le but de mettre en œuvre de nouvelles solutions circulaires pour les emballages plastique, L'Oréal travaille en collaboration avec un écosystème de partenaires :

- L'Oréal a créé un consortium avec Carbios qui met au point une technique de bio-recyclage par le biais d'enzymes hautement spécifiques permettant de recycler plus largement les plastiques PET et les fibres polyester. Ce procédé innovant permet de produire un PET recyclé équivalent au PET vierge. En avril 2019, Suntory, Nestlé Waters et Pepsi-Co ont rejoint ce consortium. En juin 2021, L'Oréal a annoncé la réalisation du premier flacon cosmétique en plastique entièrement recyclé grâce à cette technologie.
- Depuis 2018 L'Oréal a signé un partenariat avec *LOOP Industries*® qui dépolymérise du PET post-consommation pour en refaire du PET de qualité vierge.
- L'Oréal a signé en juillet 2019 un partenariat avec PURECYCLE, dont l'activité est de produire du PP recyclé.

Quant aux emballages en verre, l'intégration du verre recyclé s'est étendue à d'autres catégories de produits que le soin de la peau et concerne désormais le maquillage et les parfums. Les emballages de ces produits sont composés jusqu'à 40 % de verre recyclé, comme la recharge des parfums de la marque Mugler.

Report annuel. Le pourcentage de matières plastiques rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables en 2021 étaient de 39 %.

Éviter d'introduire des « disrupteurs » de recyclage est un moyen d'améliorer le profil de recyclabilité des emballages.

Dans le cadre de cette volonté, la marque L'Oréal Paris a supprimé par exemple les étiquettes métallisées sur l'ensemble de la gamme de Shampooing Elsève, car elles pouvaient perturber la détection du plastique dans les centres de tri automatiques.

(1) Matériaux recyclés post-consommation (PCR).

(2) Polyéthylène.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Impact environnemental et outils

Pour évaluer l'impact de ses produits finis, le Groupe met à la disposition de ses centres de conception, les outils suivants :

- un outil innovant, SPOT (*Sustainable Product Optimisation Tool*), dès 2017, pour répondre aux engagements de développement durable du Groupe, (voir le paragraphe 4.3.1.3.1. « Des produits écoconçus » du présent document), qui permet l'évaluation d'impact d'un emballage ; et
- un outil d'aide à la réduction des impacts environnementaux des emballages de transport des articles de conditionnement des fournisseurs vers les usines et emballages de transport des produits finis des usines vers les centrales de distribution du Groupe, notamment au travers d'une optimisation de la palettisation.

Pour partager ses recherches et résultats avec l'industrie cosmétique, L'Oréal a créé en 2018 avec Quantis (société de consulting en environnement) l'initiative SPICE (*Sustainable Packaging Initiative for Cosmetics*). SPICE a pour vocation d'échanger sur les bonnes pratiques et méthodologies de chacun des acteurs cosmétiques, afin de faire converger et d'enrichir les méthodes d'évaluation d'empreinte environnementale du *packaging* pour une compréhension facilitée pour le consommateur. L'Oréal y partage sa méthodologie SPOT- *Packaging* . Le suivi des travaux et des réalisations, ainsi que le plan pour les mois à venir sont accessibles sur la plateforme ouverte www.Open-Spice.com. L'initiative SPICE compte désormais plus de 25 membres mondialement. L'outil dédié SPICE a été lancé en juillet 2020.

Depuis 2018, L'Oréal met en œuvre mondialement avec ses équipes et ses fournisseurs, un programme d'écoconception des PLV et de mobilier :

- 14 règles d'or robustes et pragmatiques ;

- des supports de formations pour équipes et fournisseurs ; et
- un suivi d'indicateurs, des partages de bonnes pratiques ainsi que des concours de stimulation inter-équipe, incluant également nos fournisseurs.

Les principes portent notamment sur les matériaux : recyclés et biosourcés, poids, recyclabilité / séparabilité matériaux, optimisation consommations électriques (PLV permanentes). L'Oréal teste et développe avec ses fournisseurs et des acteurs locaux, des process d'économie circulaire, notamment dans le cadre de désinstallation, de recyclage ou de dons. L'Oréal continue à partager ses bonnes pratiques par exemple avec la FEBEA (Fédération des Entreprises de la beauté).

En 2021, L'Oréal continue à déployer son programme « *Sustainable retail box* » aligné sur les standards les plus élevés, donnant des actions concrètes pour la conception, la construction responsable de ses boutiques en propre (matériaux, énergie, accessibilité, gestion de l'eau, des déchets de construction, qualité de l'air intérieur, ergonomie, etc.) en vue de leur certification. En 2021, parmi les 22 boutiques du Groupe, nouvelles ou rénovées, 20 ont engagé une démarche écoresponsable alignée sur les standards les plus élevés du Groupe. 7 d'entre elles affichent un taux d'écoconception de plus 100 % ou sont certifiées LEED Gold ⁽¹⁾.

Pour les PLV permanentes mais aussi pour nos espaces de vente, le Groupe fait appel à des Bureaux d'Etudes experts en éclairage pour optimiser ses consommations énergétiques, sans compromettre la qualité des éclairages en boutique. Les premiers pilotes sont très prometteurs en particulier pour la réduction des impacts environnementaux. En 2021, les équipes ont travaillé à de nouveaux guides opérationnels sur ce sujet. Cette nouvelle initiative bénéficie également aux distributeurs du Groupe, leur permettant ainsi d'améliorer et d'optimiser leur consommation d'énergie.



En 2021, **91 %** des présentoirs publicitaires sur les lieux de vente sont écoconçus et **32 %** des boutiques en propre, nouvelles ou rénovées, sont conçues et construites selon les principes de développement durable du Groupe.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR



4.3.1.3.2. Associer les consommateurs à la transformation du Groupe

A/ Qualité et sécurité des produits : une priorité

Un chapitre de la Charte Éthique de L'Oréal est dédié à la qualité et sécurité des produits.

L'Oréal développe et conçoit des produits cosmétiques dont la qualité des formules permet de répondre aux besoins des consommateurs et des professionnels. La sécurité des consommateurs étant pour L'Oréal une priorité absolue, l'évaluation de la sécurité de ces formules et de leurs ingrédients est au cœur du développement des nouveaux produits et est un prérequis à leur mise sur le marché. De ce fait, les consommateurs du monde entier ont accès à des produits cosmétiques de même qualité dont la sécurité est démontrée.

Les usines de L'Oréal partout dans le monde produisent les produits cosmétiques sous l'égide des normes internationales de l'ISO. En l'occurrence, la quasi-totalité des usines sont certifiées ISO 9001 et mettent en œuvre les exigences de la norme ISO 22716 relatives aux Bonnes Pratiques de Fabrication pour les produits cosmétiques. Cette norme décrit l'ensemble des exigences relatives à la fabrication, au conditionnement, au contrôle, au stockage et à l'expédition de façon à obtenir un produit cosmétique correspondant à la qualité définie.

100 % des produits du Groupe sont soumis à une évaluation rigoureuse de leur sécurité et font l'objet d'un rapport de sécurité.

La Direction Internationale d'Évaluation de la Sécurité évalue spécifiquement la sécurité des matières premières et des produits finis. Elle établit le profil toxicologique des ingrédients utilisés et des formules préalablement à leur mise sur le marché. Ces mêmes exigences de sécurité sont appliquées partout dans le monde afin de protéger la santé des consommateurs du monde entier.

(1) Leadership in Energy and Environmental Design, certification environnementale américaine exigeante, délivrée par le US Green Building Council.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

L'Oréal prolonge l'évaluation de la sécurité par un suivi des effets indésirables potentiels qui peuvent survenir lorsque le produit est sur le marché son réseau international de cosmétovigilance. Ce réseau collecte, valide et analyse, par des méthodes rigoureuses et reconnues, les effets indésirables liés à l'utilisation d'un produit cosmétique. Ceci permet de prendre si nécessaire les mesures correctives appropriées.

Le cycle relatif à la sécurité est résumé dans le tableau suivant :



Le processus d'évaluation de la sécurité des produits

L'Oréal a instauré un processus afin que tous les produits développés par le Groupe, quelle que soit la localisation géographique du laboratoire maître d'œuvre, soient soumis à une évaluation rigoureuse et de même niveau de leur sécurité. Les évaluations réalisées par la Direction Internationale de l'Évaluation de la Sécurité (*Worldwide Safety Evaluation*), basées sur une approche scientifique multidisciplinaire, jalonnent toutes les étapes du cycle de vie des produits. Cette approche permet ainsi à L'Oréal de répondre aux exigences de sécurité des réglementations en vigueur dans l'ensemble des pays où ses produits sont commercialisés en attestant de leur sécurité d'utilisation. Chaque produit mis sur le marché fait l'objet d'une évaluation de la sécurité.

L'évaluation de la sécurité des produits repose sur celle de chaque ingrédient qui entre dans la composition et sur celle du produit fini lui-même. Elle se fait sur la base des données de sécurité existantes ainsi que des dernières connaissances scientifiques, et elle prend en compte les conditions d'utilisation du produit. Si nécessaire, L'Oréal réalise des

Face aux interrogations que la société civile peut avoir au sujet de certaines substances et de leurs effets sur la santé et l'environnement, la position de L'Oréal peut se résumer en trois points :

- vigilance vis-à-vis de toute nouvelle donnée scientifique les concernant ;
- collaboration avec les autorités compétentes ; et
- précaution conduisant à la substitution d'ingrédients en cas de risque avéré ou fortement suspecté.

Le lancement en 2019 du site internet Au cœur de nos produits (*Inside our products*) marque la volonté de transparence accrue du Groupe sur le sujet.

Enfin, les normes de qualité de la production définissent les règles qui encadrent la qualité des produits, de la conception à la production jusqu'à la distribution. La quasi-totalité des usines sont certifiées ISO 9001 pour leur production et suivent les Bonnes Pratiques de Fabrication selon la norme ISO 22716.

études d'innocuité additionnelles dans des laboratoires qualifiés situés dans le monde entier. Leurs résultats sont interprétés par des scientifiques expérimentés spécialement formés aux questions de sécurité des ingrédients et produits cosmétiques.

Par ailleurs, les principes éthiques de L'Oréal, ancrés à la fois dans la rigueur scientifique et la prise en compte des enjeux sociétaux, conduisent à une logique d'anticipation qui fait évoluer les formulations en retirant et/ou en substituant certaines substances en fonction des nouvelles données.

La valeur ajoutée de L'Oréal en matière d'évaluation de la sécurité des ingrédients et des produits finis repose sur l'investissement réalisé depuis près de 40 ans dans le développement de méthodes prédictives et dans l'ingénierie tissulaire, ainsi que leur reconnaissance réglementaire internationale. Le Groupe investit depuis de très nombreuses années dans la science et la technologie pour créer de nouveaux outils d'évaluation qui sont utilisés quotidiennement par les évaluateurs de la sécurité.

L'Oréal collabore également avec l'ensemble des acteurs internationaux impliqués dans ces domaines afin de travailler au développement de solutions alternatives transversales dans le domaine de l'évaluation de la sécurité.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Cet engagement historique a permis au Groupe de ne plus réaliser de test sur l'animal de laboratoire pour aucun de ses produits depuis 1989, soit 14 ans avant que la réglementation ne l'exige. De même, L'Oréal ne teste plus ses ingrédients sur les animaux. L'Oréal ne tolère plus aucune exception à cette règle, et ce partout dans le monde. Le Groupe ne délègue pas non plus cette tâche à d'autres. Certaines autorités sanitaires peuvent néanmoins décider de conduire elles-mêmes des tests sur animaux pour certains produits cosmétiques, comme c'est encore le cas en Chine. L'Oréal est l'entreprise la plus engagée depuis plus de 10 ans auprès des autorités et des scientifiques chinois afin de faire reconnaître les méthodes

alternatives et faire évoluer la réglementation cosmétique vers une élimination totale et définitive des tests sur animaux. Après l'avancée obtenue en 2014, permettant à certains produits fabriqués en Chine de ne plus être soumis à une expérimentation animale, depuis mai 2021, l'ensemble des produits non fonctionnels importés ne nécessite plus d'expérimentation animale, à condition qu'ils disposent d'une évaluation de la sécurité et d'un certificat de bonne fabrication délivrés par leur pays d'origine.

Au final, les produits L'Oréal évoluent continuellement au rythme des innovations technologiques, mais avec le souci constant de garantir le plus haut niveau de sécurité aux consommateurs et aux professionnels.

B/ Sensibiliser les consommateurs à des modes de vie durable

Le Groupe veut donner à tous les consommateurs de produits L'Oréal la possibilité de faire des choix de consommation durable.

L'outil d'évaluation environnementale et sociale SPOT, déployé à l'ensemble des marques du Groupe (hors acquisitions récentes), établit depuis 2017 le profil environnemental et social de tous les nouveaux produits.

Affichage de l'impact environnemental et social des produits

Dans le cadre de son nouveau programme de développement durable L'Oréal pour le Futur, L'Oréal a mis au point un système d'affichage environnemental et social de ses produits, avec une note allant de A à E, destiné à informer les consommateurs, leur permettant ainsi de faire des choix de consommation éclairés.

L'affichage est adossé à la méthodologie de mesure d'impacts SPOT, co-construite avec 11 experts internationaux indépendants, suivant les directives du *European Product Environmental Footprint* (PEF), pour mesurer scientifiquement l'impact environnemental et social d'un produit.

Cet outil de comparaison des produits d'une même catégorie, permet de fournir une vision précise de l'impact d'un produit du Groupe en prenant en compte 14 facteurs d'impact planétaires tels que les émissions de gaz à effet de serre, le stress hydrique, l'acidification des océans ou l'impact sur la biodiversité.

Ces impacts sont mesurés à chaque étape du cycle de vie d'un produit et calculés en tenant compte non seulement de

la culture des matières premières, de la fabrication du produit et du transport, mais aussi de la phase d'utilisation par le consommateur et de la recyclabilité du packaging.

Dans le cas des cosmétiques, les empreintes carbone et eau étant les facteurs d'impact les plus importants, le Groupe a fait le choix de communiquer une note d'impact environnemental global, associée à un focus sur l'empreinte carbone et l'empreinte eau.

Ces informations seront accessibles aux consommateurs sur le site Internet des produits. La première phase de déploiement a débuté par la catégorie des soins du cheveu Garnier dès juillet 2020 et est désormais étendu à une vingtaine de pays en Europe et prochainement à d'autres Zones.

En novembre 2021, deux nouvelles marques – Biotherm et La Roche Posay – ont déployé cet affichage sur la catégorie du soin de la peau en France, suivies par Vichy en Décembre 2021.

Une accélération des déploiements dans les marques et dans les zones liées à l'automatisation du modèle de données est prévue sur l'année 2022.

En parallèle, L'Oréal s'est engagé dans une démarche sectorielle, en co-crédant avec ses concurrents le Consortium Eco Beauty Score, dont l'objectif est de mettre au point une méthodologie de notation des produits cosmétiques, adossée à une méthodologie scientifique de mesure des impacts environnementaux en ligne avec les recommandations de la Commission Européenne, telle que celle que le Groupe utilise dans le cadre de son initiative d'affichage environnemental. Comme les autres membres, L'Oréal s'est engagé à partager au sein du Consortium et dans le respect des lois *anti-trust*, son expérience dans le domaine.



En 2021, le score d'impact environnemental a été calculé pour **76 %** des produits rincés du groupe. L'affichage de ces scores, complété de leurs données d'impact social, se déploie de façon progressive dans nos marchés.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectif
2023
100 %

L'engagement environnemental et sociétal des marques

Conscient de la capacité d'influence de ses marques, L'Oréal les encourage à sensibiliser et mobiliser leurs partenaires, clients et consommateurs sur de grands défis environnementaux et sociétaux auxquels le monde fait face.

Chaque marque doit ainsi identifier une cause environnementale ou sociétale qui lui est propre, soutenir un partenaire associatif engagé sur le sujet, et mener des campagnes de sensibilisation

et de prise de conscience auprès de ses consommateurs afin de contribuer au changement.

Ainsi, L'Oréal Paris est à l'initiative du programme *Stand Up* contre le harcèlement de rue, en partenariat avec l'ONG Hollaback!. Depuis sa création, plus de 550 000 personnes ont déjà été formées à une méthode permettant de réagir, en toute sécurité, à une situation de harcèlement de rue, qu'elles en soient victimes ou simples témoins.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Maybelline a développé l'initiative « *Brave Together* » pour agir contre l'anxiété et la dépression. La marque soutient dans plus de 15 pays des associations qui fournissent aux citoyens fragilisés par ces symptômes un accès à des lignes d'écoute ainsi qu'à divers outils de soutien personnalisé. En parallèle sont menées des campagnes de lutte contre la stigmatisation. Maybelline s'est engagé à investir 10 millions de dollars d'ici 2025 pour soutenir des associations dans le monde entier.

Le programme d'Yves Saint Laurent beauté, « *Aimer sans Abuser* », s'engage contre les violences au sein du couple. La marque a lancé un outil de formation en ligne afin de fournir des ressources et un soutien à ceux qui vivent une relation abusive ainsi qu'à ceux qui veulent soutenir les victimes au sein de leur entourage. Depuis le lancement du programme en 2020, plus de 100 000 jeunes ont été formés sur les relations abusives et la marque s'est fixé un objectif de sensibiliser 2 millions de personnes d'ici 2030, en partenariat avec des ONGs locales engagées sur le sujet.

Lancôme s'engage pour les femmes à travers le monde afin de leur permettre d'être les auteures de leur propre destin son programme *Write Her Future* en partenariat avec Care International. Plus de 50 000 femmes ont déjà pu bénéficier de cours d'alphabétisation, de formations à l'entrepreneuriat et de bourses étudiantes.

Depuis plus de 10 ans, à travers son programme *Acqua for Life*, Giorgio Armani s'engage à donner un accès à l'eau potable et à l'assainissement dans les régions arides. En partenariat avec l'UNICEF, WaterAid, et Water.org, la marque a contribué au financement de 530 systèmes d'alimentation en eau, permettant d'aider ainsi plus de 390 000 personnes dans 20 pays, sur 3 continents, à avoir un accès à l'eau potable.

Le programme *La Roche-Posay Cancer Support* contribue à l'amélioration de la qualité de vie de patients atteints du

cancer à travers la lutte contre les toxicités cutanées engendrés par traitements. La marque contribue également à la prévention du cancer de la peau des campagnes d'information et de dépistage : à date, la marque a offert plus de 540 000 dépistages de mélanome. Enfin la marque vient en soutien aux enfants atteints de cancer et à leur famille, avec sa Fondation, travaillant en partenariat avec l'ONG Childhood Cancer International.

À travers la campagne « *Live By Blue Beauty* », Biotherm s'engage en faveur des océans. L'objectif est de minimiser l'impact de Biotherm sur les écosystèmes, le long de toute sa chaîne de valeur. Des programmes de prévention, de recherche et d'éducation ont également été mis en place en partenariat avec des ONG partenaires comme Mission Blue, les Fondations Tara et Surfrider Europe et l'Institut Océanographique de Monaco.

« *Kiehl's Gives* » est l'engagement philanthropique de la marque Kiehl's. Depuis 2015, près de 147 associations 236 initiatives locales partout dans le monde ont été soutenues, avec une attention particulière à deux causes : l'environnement et l'impact social positif. Plus de 17.7 millions de dollars ont été investis dans cette initiative.

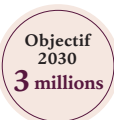
Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'est engagé à ce que d'ici 2030, 3 millions de personnes bénéficient des programmes d'engagement sociétaux de ses marques.

En 2021, 13 marques sont activement engagées dans un programme d'engagement sociétal avec plus de 200 partenaires, permettant à 985 089 personnes de bénéficier d'un soutien direct des ONG partenaires de ces programmes, ou d'une formation délivrée par la marque ou par l'ONG partenaire du programme de la marque.



En 2021, **985 089** personnes ont bénéficié des programmes d'engagements sociétaux des marques du Groupe.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR



Par ailleurs, afin d'anticiper les choix futurs de consommation et de prendre en compte les attentes des consommateurs en matière de RSE, le Groupe et ses marques mènent régulièrement des études auprès de ses consommateurs. En 2021, dans le prolongement du Comité Consultatif mis en

place en 2016, L'Oréal a poursuivi sa politique active d'écoute des consommateurs sur les sujets de développement durable au gré de plusieurs études menées auprès de panels de consommateurs américains, indiens, chinois et européens pour comprendre leurs attentes et affiner ses politiques.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.1.4. Répondre aux référentiels les plus exigeants

4.3.1.4.1. Bilan gaz à effet de serre : un exercice annuel

L'Oréal réalise annuellement un Bilan gaz à effet de serre (Bilan GES) pour l'ensemble des activités du Groupe afin de mesurer ses émissions de CO₂ et d'identifier les plans d'actions permettant de réduire son impact. Ce bilan établi depuis 2007 suit les règles du *Green House Gas Protocol (GHG Protocol)*, la méthode de référence internationale en matière de comptabilisation des émissions de GES. Il permet de déterminer l'empreinte Carbone globale du Groupe, selon trois catégories - Scopes - précédemment définies au paragraphe 4.3.1.3.1. « Des produits écoconçus » du présent document.

En 2021, le bilan GES du Groupe L'Oréal est estimé à 12 526 milliers de tonnes équivalent CO₂.

Scopes 1 et 2 – émissions mesurées et reportées mensuellement

Ces émissions de CO₂ sont mesurées par l'ensemble des sites du Groupe et reportées de façon mensuelle.

Les Scopes 1 et 2 correspondent à un périmètre pour lequel le Groupe agit directement au travers de programmes de maîtrise de consommation énergétique déployés sur les sites et d'approvisionnement en énergie renouvelable. Ils font l'objet d'objectifs de réduction ambitieux, qui s'inscrivent dans le programme L'Oréal pour le Futur (voir paragraphe 4.4. « L'Oréal pour le Futur : Résultats 2021 » du présent document) :

	OBJECTIFS 2025	2020	2021
Sites industriels	- 100 % (vs 2005)	- 81 %	- 87 %
Sites administratifs et centres de recherche	- 100 % (vs 2016)	- 76 %	- 83 %

Pour l'année 2021, l'ensemble de ces émissions des Scopes 1 et 2 a représenté 31,6 milliers de tonnes ☒ pour les usines et les centrales de distribution et 6,7 milliers de tonnes pour les sites administratifs et les centres de recherche.

Évolutions des données publiées des Scopes 1 et 2 depuis 2014 (en milliers de tonnes équivalent CO₂) ⁽¹⁾

		2014	2015	2016 ⁽²⁾	2017 ⁽³⁾	2018	2019	2020	2021
Scope 1	Sites industriels	58,5	55,5	55,5	49,7	46,6	43,6	39,0	25,9 ☒
	Sites administratifs et centres de recherche			6,5	8,0	7,7	6,4	4,1	1,8
	Groupe	58,5	55,5	62,0	57,7	54,3	50,0	43,1	27,7
Scope 2	Sites industriels	60,5	49,6	25,7	15,9	8,9	8,2	7,0	5,7 ☒
	Sites administratifs et centres de recherche			26,5	25,3	25,7	22,1	5,7	4,9
	Groupe	60,5	49,6	52,2	41,2	34,6	30,3	12,6	10,6
Scopes 1 + 2	Sites industriels	118,9	105,0	81,2	65,7	55,5	51,8	46,0	31,6 ☒
	Sites administratifs et centres de recherche			32,9	33,2	33,4	28,5	9,8	6,7
	Groupe	118,9	105,0	114,2	98,9	88,9	80,3	55,8	38,3

(1) Ces données sont l'image des données publiées chaque année dans les différents rapports de gestion. Dans de rares cas, certaines données de l'année précédente et déjà publiées peuvent être modifiées lorsque des imprécisions ou erreurs sont découvertes après la clôture de l'exercice. Ces données sont tracées et font partie de la revue de cohérence annuelle. Elles sont intégrées dans les données publiées chaque année.

(2) À partir de 2016, les émissions des Scopes 1 et 2 du Groupe :

- sont calculées selon la nouvelle méthodologie publiée par le GHG Protocol (« The Scope 2 Guidance ») et suivies selon l'indicateur de CO₂ Market-Based, qui remplace l'indicateur de CO₂ Net ;
- comprennent les émissions liées aux fuites de gaz réfrigérants ; et
- incluent les émissions liées aux sites administratifs et aux centres de recherche.

(3) En 2017 uniquement, les Scopes 1 et 2 avaient été enrichis des émissions estimées annuellement pour les véhicules en location longue durée et pour les boutiques opérées en propre. Celles-ci n'ont pas été intégrées dans ce tableau.

Scope 3 – émissions estimées annuellement

Le Scope 3 regroupe toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement aux sites opérés par le Groupe ni à la fabrication des produits dans les usines du Groupe, mais à d'autres étapes de son cycle de vie (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie, etc.) ou d'autres impacts liés à l'activité du Groupe (déplacements professionnels, etc.). Ces émissions font l'objet d'une estimation annuelle selon la méthodologie du *GHG Protocol*.

Le Scope 3 du Bilan GES a fait l'objet en 2021 d'un travail d'amélioration des données d'entrée, des périmètres et des facteurs d'émission.

Pour l'année 2021, le Scope 3 du Groupe L'Oréal est estimé à 12 488 milliers de tonnes, soit une augmentation d'environ 0,5 million de tonnes par rapport à 2020, principalement due à la phase d'utilisation des produits.

☒ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Le GHG Protocol définit 15 postes d'émissions associés au Scope 3 :

Amont ou aval	Catégories du Scope 3	Périmètre	Émissions 2021 (en milliers de tonnes CO ₂ éq.)
Amont	1. Produits et services achetés	Émissions CO ₂ liées à la préparation de tous les matériaux utilisés pour les produits fabriqués par le Groupe ainsi que pour leur promotion sur les lieux de vente. Ces émissions incluent l'extraction des matériaux, leur transport jusqu'aux fournisseurs, puis leur transformation avant livraison ; cela représente notamment 838 092 tonnes CO ₂ éq. pour les matières premières composant nos formules, et 1 546 294 tonnes CO ₂ éq. pour les éléments de packaging de nos produits. Les émissions CO ₂ de ce poste intègrent également les achats de services réalisés par L'Oréal (marketing, publicité, etc.). (voir paragraphe 4.3.1.2.2. « Associer les fournisseurs stratégiques aux ambitions du Groupe » du présent document)	3 932
	2. Biens d'équipement	Émissions CO ₂ liées aux biens d'équipement acquis ou achetés par L'Oréal en 2021 (immobilier, production, informatique, etc.).	695
	3. Activités impliquant une consommation de combustible ou d'énergie (non incluses dans les émissions des Scope 1 et Scope 2)	Émissions CO ₂ liées à l'extraction, à la production et au transport du combustible et de l'énergie achetés par L'Oréal. Il comprend également les pertes lors de la distribution d'électricité.	161
	4. Transport et distribution en amont	Émissions CO ₂ générées par les transports des articles achetés et acheminés vers les sites de production ou de distribution.	121
	5. Déchets générés par les sites	Émissions CO ₂ liées au traitement des déchets de production et des effluents (par un tiers) provenant des installations exploitées et détenues par L'Oréal.	18
	6. Déplacements professionnels	Émissions CO ₂ liées aux déplacements professionnels de l'ensemble des collaborateurs de tous les pays. Ces émissions prennent en compte les différents types de transport utilisés (voiture de location courte durée, train, avion).	49
	7. Déplacements domicile/travail des salariés	Émissions CO ₂ liées aux trajets des employés de leur domicile au lieu de travail.	96
	8. Actifs loués en amont	Émissions CO ₂ générées par les consommations d'énergie des boutiques et les consommations de carburants des véhicules en location longue durée.	63
Aval	9. Transport et distribution en aval	Émissions CO ₂ liées au transport des produits vendus : ceci intègre les flux de transport des produits finis depuis les sites de production jusqu'au premier point de livraison client (450 460 tonnes CO ₂ éq.) et les déplacements des consommateurs depuis et vers les points de vente (283 691 tonnes CO ₂ éq.). Les émissions CO ₂ de ce poste intègrent également les consommations d'énergie associées aux matériels utilisés pour la promotion des produits sur le lieu de vente (119 113 tonnes CO ₂ éq.).	852
	10. Traitement des produits vendus	Non pertinent : notre production est utilisée directement par le client final. Il n'y a pas de transformation de produits intermédiaires.	-
	11. Utilisation des produits vendus	Émissions CO ₂ liées à l'utilisation des produits L'Oréal par les consommateurs dues à l'eau chaude utilisée pour le rinçage de certains produits, tels que les shampoings, les gels douche, les produits de teinture, etc. Les émissions de CO ₂ de ce poste dépendent principalement de la nature et du mode de production de l'énergie utilisée pour chauffer l'eau. (Voir paragraphe 4.3.1.3. « Le développement durable : de la conception des produits au consommateur final » du présent document)	5 737
	12. Traitement des produits vendus en fin de vie	Émissions CO ₂ liées au traitement des produits vendus après leur utilisation : les articles de conditionnement traités dans les filières existantes et les effluents traités dans des stations d'épuration. Ces émissions de CO ₂ dépendent principalement de la nature et du mode de production de l'énergie utilisée pour chacun de ces traitements.	675
	13. Actifs loués en aval	Non pertinent : il n'y a pas d'exploitation d'actifs détenus par L'Oréal et loués par d'autres entités.	-
	14. Franchises	Non pertinent : tous les magasins sont des magasins de détail et sont intégrés à la catégorie « actifs loués en amont ».	-
	15. Investissements	Émissions de CO ₂ associées aux investissements de L'Oréal en 2021. Les investissements sont comptabilisés la part des investissements de L'Oréal dans la ou les sociétés en question.	89

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

L'Oréal publie des données selon une approche dite « *cradle-to-grave* » afin d'estimer de manière holistique son empreinte carbone sur l'ensemble du cycle de vie des produits (de l'achat des matières premières, au transport en amont et en aval, jusqu'à l'utilisation des produits et leur fin de vie). L'Oréal analyse également ses émissions selon une approche dite « *cradle to shelf* » qui comprend les étapes sur lesquelles L'Oréal a le plus d'influence grâce, par exemple, à des initiatives d'éco-conception ou au travail d'accompagnement réalisé auprès des fournisseurs.

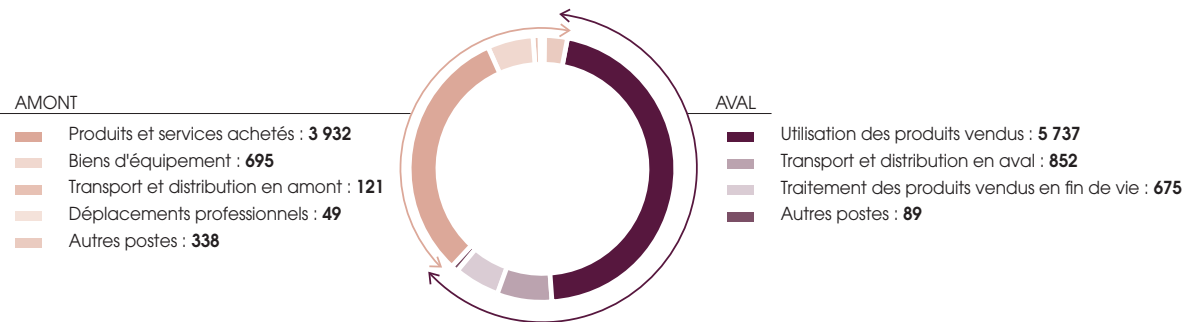
Ces émissions associées au périmètre « *cradle to shelf* » comprennent (i) les Scopes 1 et 2 des sites exploités par L'Oréal, (ii) les émissions indirectes de GES en amont liées aux

achats par L'Oréal de matières premières et de matériaux d'emballage utilisés pour les produits fabriqués par le Groupe (ces émissions comprennent l'extraction des matériaux, leur transport vers les fournisseurs, le suivi de leur traitement avant la livraison), (iii) les émissions indirectes de GES en aval générées par le transport de produits vendus à partir de centres de production ou de distribution à des clients (ces émissions comprennent les flux de transport de produits finis provenant des sites de production jusqu'au premier point de livraison client).

En 2021, les émissions de CO₂ associées au périmètre « *cradle to shelf* » représentent 446 g d'équivalent CO₂ par produit vendu.

LES PRINCIPAUX POSTES D'ÉMISSIONS CO₂ DU SCOPE 3

(en milliers de tonnes équivalent CO₂)



Les engagements du Groupe vers une économie bas carbone ont déjà donné lieu à plusieurs initiatives et réalisations visant à diminuer les postes importants du Scope 3 :

- depuis 2009, L'Oréal associe ses fournisseurs à la démarche de réduction de son empreinte carbone en les incitant à participer au programme CDP *Supply Chain* (voir paragraphe 4.3.1.2.2. « Associer les fournisseurs stratégiques aux ambitions du Groupe » du présent document) ;
- l'engagement pris par le Groupe concernant la réduction de l'impact du transport aval, de - 20 % par unité de vente et par kilomètre, entre 2011 et 2020 (voir paragraphe « Réduction des émissions de gaz à effet de serre relatives au transport des produits finis » au sein du paragraphe 4.5.2.1. du présent document) ;
- L'Oréal, au travers de son engagement *Science Based Targets* (SBT) validé par l'initiative fin 2017, a souhaité couvrir

l'intégralité des impacts associés à sa chaîne de valeur. L'engagement de diminution de 25 % en 2030 (baseline 2016) des émissions de gaz à effet de serre comprend ainsi l'intégralité des Scopes 1, 2 et 3 (selon le *GHG Protocol*) (voir paragraphe 4.3.1.4.2. « Engagement *Science Based Targets* » du présent document) ; et

- enfin, en juin 2020, dans le cadre du lancement de son programme L'Oréal pour le Futur en cohérence avec son engagement *Science Based Targets* (SBT) (voir paragraphe 4.3.1.4.2. « Engagement *Science Based Targets* » du présent document), le Groupe a précisé sa feuille de route 2030 en s'engageant à réduire, par rapport à 2016, de 25 % par produit fini les émissions associées à la phase d'usage de ces produits, de 50 % les émissions associées à ses fournisseurs stratégiques et de 50 % par produit fini les émissions associées au transport des produits.

Émissions de CO₂ en 2021 (Scopes 1, 2 et 3) sur l'ensemble du périmètre du Groupe (Sites industriels et sites administratifs et centres de recherche)

(en milliers de tonnes équivalent CO ₂)	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Scope 1, 2 & 3
Groupe	27,7	10,6	12 488	12 526
Sites industriels	25,9 [Ⓜ]	5,7 [Ⓜ]	-	-
Sites administratifs et centres de recherche	1,8	4,9	-	-

[Ⓜ] Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

Évolutions des données du Bilan GES depuis 2016 (en milliers de tonnes équivalent CO₂)

		COMMENTAIRES	2016	2019	2020	2021
Données publiées	Scopes 1, 2 et 3		114	11 762	11 225	12 526
	dont Scope 3		non publié ⁽¹⁾	11 682	11 169	12 488
Données non publiées	Scopes 1, 2 et 3	Résultat Bilan GES 2016 non publié Scopes 1, 2 et 3	9 881 ⁽²⁾			
	dont Scope 3		9 712 ⁽²⁾			
Retraitements des données	TOTAL DES RETRAITEMENTS		- 55			
	Scopes 1, 2					
		Amélioration de la précision du périmètre ⁽³⁾	- 55			
	Scope 3					
	TOTAL DES RETRAITEMENTS		3 162	588	791	
		Amélioration de la précision du périmètre ⁽⁴⁾	1 322	1 014	666	
		Amélioration de la précision de la méthodologie ⁽⁵⁾	259	258	264	
	Amélioration de la précision de la méthodologie ⁽⁶⁾	177	27	- 139		
	Mise à jour des facteurs d'émission ⁽⁷⁾	1 404	- 711			
À données comparables	Scopes 1, 2 et 3		12 988	12 350	12 016	12 526
	dont Scope 3		12 874	12 270	11 960	12 488

(1) En 2016, le total Scope 3 publié est celui de 2015 ; seuls 5 principaux postes du Scope 3 2016 ont été actualisés et publiés (représentant 90 % du Scope 3). Les travaux sur le bilan GES 2016 se sont poursuivis dans le cadre des engagements SBT.

(2) Données calculées dans le cadre des engagements SBT (baseline SBT Scopes 1, 2 et 3).

(3) Évolution des allocations véhicules en leasing et boutiques, en Scope 3.

(4) Amélioration de la précision des données (émissions liées notamment aux achats de services, à la PLV et à l'IT)

(5) Évolution de la méthodologie et des bases de données externes (transport et biens d'équipement)

(6) Évolution de la méthodologie et alignement des bases de données internes

(7) Changement de la source des données concernant le mix des énergies utilisées pour le chauffage résidentiel de l'eau dans les différents pays de vente

Pour davantage de détails sur les évolutions des données du bilan GES pour les années ci-dessus, en lien avec les retraitements publiés en 2020, se référer au tableau détaillé 4.6.4.

4.3.1.4.2. Engagement Science Based Targets

L'Oréal s'est engagé en 2015 à définir des *Science Based Targets* afin de diminuer les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et sur le long terme, conformément aux Accords de Paris sur le climat.

En décembre 2017, l'initiative SBT a validé la proposition du Groupe. Ainsi, d'ici à 2030, L'Oréal s'engage à réduire de 25 % en valeur absolue les émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1, 2 et 3 (avec une couverture intégrale des postes du Scope 3, selon définition du *GHG Protocol*), avec 2016 comme année de référence. Le Groupe s'engage en particulier à réduire de 100 % les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble des sites qu'il opère d'ici 2025, au travers d'une démarche d'efficacité énergétique et d'approvisionnement exclusif en énergie renouvelable.

Ces engagements ont été ré-évalués en 2019 sur les Scopes 1 et 2 par l'initiative SBT et considérés conformes aux nouveaux critères SBT 1,5°C.

Des feuilles de route ont été déployées au sein des différents métiers (packaging, recherche, sourcing, *Supply Chain*, etc.) afin que chacun contribue à la diminution des émissions de CO₂ Scopes 1, 2 et 3. Un suivi spécifique a démarré et permet à chacun des métiers de suivre sa propre performance.

4.3.1.4.3. Pledge UN Global Compact : « Business Ambition for 1,5°C »

En septembre 2019, L'Oréal a rejoint l'initiative « *Business Ambition for 1,5°C* », un appel à l'action lancé par une large coalition d'entreprises, de la société civile et de dirigeants de l'ONU, réaffirmant ainsi son leadership en matière d'action climatique. Le Groupe s'est engagé à zéro émission nette en CO₂ d'ici 2050, contribuant ainsi à maintenir l'augmentation de la température mondiale à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels, condition nécessaire pour limiter les pires impacts du changement climatique selon les dernières conclusions de la science climatique.

4.3.1.4.4. Adapter le modèle à l'urgence climatique : alignement du Groupe avec les principes de la TCFD

Conscient des conséquences du changement climatique, L'Oréal a engagé sa transition vers un modèle de développement toujours plus responsable et intègre au même niveau les enjeux financiers et extra-financiers, contributeurs à sa performance globale. L'ambition est de dessiner un modèle innovant d'entreprise bas carbone et d'apporter une contribution à l'enjeu collectif majeur que représente la limitation du changement climatique.

Le programme *Sharing Beauty with All*, déployé mondialement depuis 2013 et soutenu à tous les niveaux de l'organisation, a contribué à installer une culture de la prise en compte des impacts environnementaux et du changement climatique, influant chaque jour davantage sur le processus décisionnel de chacun des métiers du Groupe, ainsi que ses grands projets, comme en attestent les politiques, programmes, et résultats décrits précédemment.

L'accélération des défis environnementaux et sociaux à relever invitant à une transformation plus radicale, L'Oréal a annoncé en juin 2020 son nouveau programme de développement durable, L'Oréal pour le Futur, avec une nouvelle série d'objectifs particulièrement ambitieux à horizon 2030. La lutte contre le changement climatique fait partie intégrante des nouvelles ambitions du Groupe et est alignée avec l'engagement *Science Based Targets* validé en 2017.

L'Oréal s'est engagé publiquement, en 2020, à adopter les recommandations de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) qui encouragent les entreprises à une intégration des enjeux climat dans leur stratégie et à une communication d'informations cohérentes, fiables et claires en vue de permettre aux investisseurs de prendre en compte dans leurs décisions les risques financiers liés au climat.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

En parallèle de cette dynamique vers une transition bas carbone, L'Oréal entend maîtriser pleinement les risques et les opportunités liés aux enjeux du changement climatique, anticiper leurs effets et assurer sa résilience en adaptant son modèle d'affaires, ses processus de gouvernance et de décision, sa Recherche, ses Opérations, dans le respect de ses valeurs et de sa raison d'être, « Créer la beauté qui fait avancer le monde ».

Gouvernance

Le Conseil d'Administration de L'Oréal détermine chaque année les orientations stratégiques du Groupe qui intègrent les enjeux liés au changement climatique, et plus généralement les sujets de développement durable.

La Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, membre du Comité Exécutif, est directement rattachée au Directeur Général et intervient chaque année au Conseil d'Administration ou au Comité Stratégie et Développement Durable pour rendre compte de son activité.

La Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale est responsable de la formulation et de la mise en œuvre de la stratégie de développement durable, évalue et gère les risques et les opportunités liés au climat au niveau du Groupe, à travers les plans d'action des programmes de développement durable (*Sharing Beauty with All* et depuis 2020 L'Oréal pour le Futur). Elle pilote un Comité interne développement durable auquel participent les experts responsables du déploiement du programme de développement durable au sein des Opérations, de la Recherche, des Affaires publiques, de la Communication, des Divisions et des Marques. Elle s'assure de la mise en œuvre des orientations et décisions prises dans le cadre de ce Comité. Elle définit également des objectifs annuels et leur déploiement tout au long de la chaîne de valeur de L'Oréal et évalue le niveau d'engagement de toutes les Marques, Patrons de Pays et filiales sur la mise en œuvre de la stratégie développement durable. Cette mise en œuvre détermine une partie de la rémunération variable des Patrons de Marques et de Pays.

La Direction *Sustainable Finance*, créée en 2020, a pour mission d'intégrer les enjeux climatiques d'un point de vue financier. Cette Direction, rattachée au Directeur Général Administration et Finances et à la Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, vise à développer puis piloter des actions en matière de Finance Durable. Il s'agit notamment de bâtir un nouveau modèle de compte de résultat incluant des éléments de développement durable et permettant de mesurer les efforts du Groupe notamment en ce qui concerne l'impact carbone, de coordonner les actions en finance et d'intégrer toujours plus le développement durable dans les décisions d'investissement et d'acquisitions.

Stratégie

S'agissant des principaux risques environnementaux, la notion de risque comprend à la fois les risques liés aux incidences de l'activité du Groupe sur son écosystème et les risques d'impact du changement climatique à court et moyen termes sur le modèle d'affaires, l'activité et les performances financières du Groupe.

Le Groupe a identifié 7 risques et 6 opportunités principaux relatifs au changement climatique, ayant des conséquences potentielles sur ses activités et l'élaboration de sa stratégie.

Des analyses approfondies des risques climatiques ont été effectuées : identification et approche dynamique de ces risques, évaluation de leur impact à l'aide de scénarios élaborés sur deux hypothèses fondées sur les trajectoires 2 °C et 4 °C, intégrant également des dimensions politiques, économiques, sociales, technologiques, environnementales et juridiques (analyse PESTEL).

Scénarios

- un scénario de « transition gouvernée » (« TG ») sur la base d'un réchauffement climatique inférieur à + 2 °C en 2100. Ce scénario se base sur une coopération internationale forte, une sensibilisation importante des consommateurs au climat et aux externalités et, globalement, des actions d'anticipation et d'atténuation du changement climatique dans un monde plus responsable et solidaire.
- un scénario de « transition désorganisée » (« DT ») sur la base d'un réchauffement de la planète autour de + 4 °C en 2100. Ce scénario repose sur les hypothèses d'une coopération internationale limitée, des tensions croissantes sur le commerce, une stagnation ou un ralentissement économique et, globalement, une adaptation au changement climatique principalement réactive.

Ces scénarios L'Oréal intègrent des scénarios préexistants ou des hypothèses basés sur des contenus scientifiques comme données d'entrée, notamment les scénarios RCP2.6 et RCP8.5 (*Representative Concentration Pathways (RCP) - AR5*) du GIEC (Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat), pour évaluer les risques physiques, respectivement pour la « TG » et la « DT ».

De façon plus spécifique, des études de l'impact du changement climatique sur le sourcing des matières premières d'origine végétale ont également été menées. Des hypothèses ont été également prises sur les trajectoires de tarification du carbone et les préférences des consommateurs, facteurs principaux de l'exposition de L'Oréal aux risques de transition liés au climat. Ces travaux permettent d'adapter les politiques et de préciser les orientations stratégiques du Groupe.

Deux horizons temporels ont été envisagés : un horizon 2030, moyen terme, aligné sur les objectifs scientifiques, et un horizon 2050, long terme, permettant de détecter des tendances significatives dans les variables climatiques physiques.

L'ensemble de la chaîne de valeur a été prise en compte dans le cadre de l'analyse des scénarios de L'Oréal.

Ces deux scénarios ont permis des évaluations différenciées de l'impact des risques identifiés et ont nourri la priorisation des politiques mises en œuvre ainsi que la détermination des programmes et plans d'actions associées pour réduire ces impacts. Ils ont contribué à l'élaboration du programme de développement durable L'Oréal pour le Futur, à l'horizon 2030.

Risques

La revue des risques du Groupe intègre les risques physiques et les risques de transition associés aux évolutions de sa chaîne de valeur et de son écosystème. Des risques aussi divers que ceux associés aux phénomènes climatiques extrêmes sur les infrastructures du Groupe ou celles de la *Supply Chain*, ceux inhérents à la raréfaction des ressources, aux prix du carbone (taxes, systèmes d'échange de quotas d'émissions) et à leurs impacts financiers, ou bien encore ceux liés à la réputation du Groupe et aux attentes des consommateurs, sont analysés, donnent lieu à des démarches d'évaluation d'impacts dans le cadre des scénarios construits, et des orientations stratégiques sont définies.

En particulier, les risques et opportunités principaux suivants ont été étudiés :

Risque 1

La réglementation concernant les mécanismes de prix du carbone, tels que les taxes spécifiques sur l'énergie fossile, les taxes carbone et les systèmes d'échange de quotas d'émission (ou marchés du carbone) constitue un enjeu important pour le Groupe et ses fournisseurs. Dans ce contexte, l'augmentation du prix à la tonne des émissions directes de gaz à effet de serre des fournisseurs pourrait se traduire sur les prix de vente de leurs produits et services, et éventuellement avoir un impact significatif sur les coûts d'exploitation de L'Oréal. Afin d'atténuer ce risque, le Groupe s'engage avec ses fournisseurs, par l'intermédiaire du CDP *Supply Chain*, à ce que ces derniers conçoivent et mettent en œuvre des cibles de réduction de leurs émissions ainsi que les plans d'actions associés (voir paragraphe 4.3.1.2. « Associer les fournisseurs à la transformation du Groupe » du présent document).

Risque 2

L'évolution des préférences des consommateurs vers des choix de consommation de plus en plus influencés par l'empreinte carbone des produits et la performance climatique globale des entreprises pourrait avoir un impact important, progressivement, et à moyen terme pour L'Oréal. L'enjeu, si ce risque était insuffisamment maîtrisé, serait une potentielle perte de revenus en raison de la réduction de la demande des consommateurs pour les produits L'Oréal. La stratégie de L'Oréal pour prévenir le risque associé consiste à réduire l'empreinte carbone de ses produits et à donner aux consommateurs les moyens de prendre des décisions d'achat éclairées, en les informant de manière transparente et en écoutant leurs attentes sur les enjeux de développement durable (voir paragraphe « Affichage de l'impact environnemental et social des produits » au sein du paragraphe 4.3.1.3.2. « Associer les consommateurs à la transformation du Groupe » du présent document).

Risque 3

Le changement climatique devrait conduire à une augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements météorologiques extrêmes, entraînant notamment des modifications des régimes de précipitations, particulièrement impactant pour l'agriculture.

En particulier, en Indonésie et en Malaisie, des changements chroniques des cycles El Niño et La Niña sont susceptibles d'intervenir à moyen terme. Pour l'élaboration de ses ingrédients à base de palme, représentant une part importante de ses volumes d'achats d'ingrédients d'origine végétale, L'Oréal s'approvisionne à 98,8 % en huile de palme en provenance d'Indonésie et de Malaisie. L'Oréal pourrait donc être affecté par une augmentation chronique de la fréquence et de l'intensité de ces événements météorologiques extrêmes, avec pour conséquence une augmentation des coûts d'approvisionnement de l'huile de palme, liée à des coûts de production et de certification plus élevés.

Ces risques sont pris en compte en travaillant à la résilience de la chaîne d'approvisionnement, en développant des projets sur le terrain avec les fournisseurs, et en s'engageant sur le long terme avec certains d'entre eux. Afin d'approfondir cette identification des risques liés au climat sur le prix et la disponibilité des matières premières d'origine végétales les plus importantes du portefeuille de L'Oréal, une étude spécifique prenant en compte un ensemble de méthodologies et de sources sur le changement climatique a été conduite avec le « BIPE » (cabinet de conseil spécialisé dans l'analyse des conséquences du changement climatique sur la production végétale) dès 2017, puis affinée en 2018 et 2019 afin d'adapter les stratégies d'approvisionnement.

Opportunité 1

L'une des conséquences du changement climatique est l'accroissement du nombre de régions dans le monde qui seront confrontées à des périodes de pénurie d'eau, en particulier dans les zones urbanisées. Une amplification de ces pénuries d'eau (en fréquence ou en intensité) pourrait entraîner des changements dans les routines des consommateurs en matière de douche et de shampoing. Une opportunité de marché consiste à innover et développer des produits adaptés à une utilisation par des consommateurs vivant dans ces zones de stress hydrique. Ces nouveaux produits pourraient davantage répondre aux besoins des consommateurs dans ce contexte. L'Oréal pourrait saisir cette opportunité en évaluant les produits en fonction de leur empreinte eau, en développant de nouveaux produits, de nouvelles routines ou de nouvelles technologies qui améliorent le rinçage ou qui permettent d'économiser l'eau dans la phase d'utilisation et en sensibilisant les consommateurs aux enjeux associés à la disponibilité et la qualité de l'eau.

Opportunité 2

La tendance mondiale à moyen terme des prix des énergies non renouvelables devrait être à la hausse, tant en raison de la réglementation à venir et des taxes sur les combustibles fossiles, qu'aux équilibres complexes entre l'offre et la demande. L'élimination progressive de l'usage des combustibles conventionnels en faveur des énergies renouvelables protégerait L'Oréal de la hausse des prix des énergies fossiles et pourrait se traduire à terme par des coûts d'exploitation relativement inférieurs à ceux supportés par d'autres industriels non ou insuffisamment engagés dans cette transition énergétique. L'Oréal entend saisir cette opportunité en réduisant rapidement l'utilisation des énergies fossiles. Ainsi, L'Oréal s'est engagé à utiliser 100 % d'énergie renouvelable sur tous ses sites opérés d'ici à 2025, en développant des projets d'autoconsommation d'énergies renouvelables sur site, ainsi qu'un approvisionnement en énergie 100 % locale et renouvelable (électricité, chaleur, biogaz, etc.). L'Oréal s'est déjà engagé sur cette voie avec par exemple la réalisation d'une série de projets d'autoconsommation d'énergie renouvelable sur site aux États-Unis, en Europe de l'Ouest, au Brésil et en Chine par exemple.

Démarche de gestion des risques et opportunités

L'identification et l'évaluation des risques sont principalement coordonnées au niveau du Groupe par la Direction Éthique, Risques et Conformité avec l'ensemble des départements concernés. Lorsque cela est nécessaire et pertinent, une analyse complémentaire des risques est effectuée au niveau des entités opérationnelles, notamment en ce qui concerne les risques physiques associés au changement climatique.

Les contributions sont recueillies auprès des principaux responsables opérationnels mondiaux et des experts du domaine, représentant toutes les activités, géographies et domaines d'activités du Groupe. Les risques liés au climat ont fait l'objet d'une approche spécifique qui a permis leur identification et l'évaluation de leur impact financier et stratégique lorsque la réputation du Groupe est impactée ou lorsque le développement à long terme du Groupe peut être impacté. Cette analyse est régulièrement mise à jour.

La cartographie des risques Groupe est revue régulièrement. Elle est validée par le Comité Exécutif une fois par an et présentée au Comité d'Audit.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Mesure des résultats et reporting

Dans le cadre de la première génération d'engagements *Sharing Beauty with All*, le Groupe a défini un certain nombre d'indicateurs permettant d'évaluer mensuellement et annuellement les progrès et l'atteinte des objectifs fixés à horizon 2020. Du fait de l'accélération des enjeux environnementaux, ces indicateurs ont été ré-évalués et complétés à l'occasion du lancement en juin 2020 du nouveau programme de développement durable *L'Oréal pour le Futur*. Ils couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe dans les domaines des émissions des gaz à effet de serre, de l'eau, de la biodiversité, des ressources et des déchets, et supportent des objectifs à horizon 2030.

Plus précisément concernant le changement climatique, les objectifs annoncés dans le cadre du programme *L'Oréal pour le Futur* sont alignés avec l'initiative *Science Based Targets*

que L'Oréal a rejoint en 2015. Dans ce contexte, L'Oréal s'est engagé à réduire en 2030 de 25 % en valeur absolue (tonnes d'équivalent CO₂) et 50 % par produit fini les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble de sa chaîne de valeur (Scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2016.

Enfin, en septembre 2019, L'Oréal a rejoint l'initiative « *Business Ambition for 1,5°C* », des Nations Unies et s'est engagé à atteindre zéro émission nette de CO₂ d'ici 2050.

Un bilan gaz à effet de serre est établi et publié annuellement et décrit le détail des émissions sur l'ensemble des postes décrits par le *GHG Protocol*.

La table de concordance ci-dessous permet d'identifier les principales informations du présent document selon les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*.

Gouvernance	Paragraphes du présent document
1. Supervision par le Conseil d'Administration des risques et opportunités relatifs au climat.	1.1., 2.3.2.1. et 4.1.
2. Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat.	3.2. et 4.1.
Stratégie	
1. Risques et opportunités relatifs au climat, identifiés à court, moyen et long termes.	3.5. et 4.2.
2. Impact des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités, la stratégie et les prévisions financières du Groupe.	4.2.
3. Résilience de la stratégie de l'Entreprise, tenant compte de différents scénarios relatifs au climat y compris un scénario 2 °C ou moins.	1.2. et 4.3.
Risques et opportunités	
1. Procédures pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat.	3.5. et 4.2.
2. Procédures pour gérer les risques relatifs au climat.	3.5. et 4.2.
3. Intégration des procédures pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat dans la gestion globale des risques du Groupe.	3.2.
Indicateurs	
1. Indicateurs utilisés pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en ligne avec la stratégie et la procédure de gestion des risques du Groupe.	4.1. et 4.3.
2. Émissions des gaz à effet de serre des Scope 1, Scope 2, et Scope 3 et les risques associés.	4.2., 4.3. et 4.5.
3. Objectifs utilisés pour gérer les risques et/ou opportunités relatifs au climat et la performance du Groupe vis-à-vis de ses objectifs.	1.1., 2.4., 4.3. et 4.4.

4.3.1.4.5. Alignement avec la Taxonomie ⁽¹⁾ européenne visant prioritairement les secteurs ayant l'empreinte climat la plus importante sur l'environnement dont L'Oréal ne fait pas partie

En application du Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit Règlement « Taxonomie ») L'Oréal est tenu de publier, au titre de l'exercice 2021, des indicateurs de performance mettant en évidence la part éligible de son chiffre d'affaires, de ses investissements et dépenses d'exploitation résultant de produits et/ou services associés à des activités économiques considérées comme durables au sens de ce Règlement et de ses actes délégués couvrant les deux premiers objectifs de la Taxonomie d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique.

Cette première évaluation de l'éligibilité de l'ensemble des activités consolidées du Groupe a été menée sur la base :

- du Règlement délégué Climat du 4 juin 2021 et de ses annexes complétant le Règlement (UE) 2020/852 en précisant les critères techniques permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être

considérée comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci ;

- de l'acte délégué du 6 juillet 2021 et de ses annexes complétant le Règlement (UE) 2020/852 en précisant la manière de calculer les indicateurs de performance ainsi que les informations narratives à publier ; et
- d'une analyse détaillée de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées, menée conjointement par la direction Financière, la direction des Opérations et la direction de l'Immobilier, la direction RSE, la direction juridique et la direction Recherche et Innovation.

Le Groupe n'a identifié aucun chiffre d'affaires éligible. En effet, dans le cadre des deux premiers objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique applicables à compter de l'exercice 2021, la Commission Européenne a priorisé les secteurs d'activités qui ont une contribution majeure aux émissions de gaz à effet de serre au niveau de l'Union Européenne. L'Oréal est dédié au seul métier de la beauté ; de ce fait, ses activités ne sont pas considérées au sens de la Taxonomie comme ayant une contribution substantielle au regard de ces premiers objectifs climatiques et comme secteur visé de façon prioritaire par la

(1) Ou « Taxinomie ».

Taxonomie. En particulier, une analyse détaillée de ses activités industrielles de production de matières premières n'a pas révélé de production couverte par la Taxonomie au titre de la « Fabrication de produits chimiques organiques de base ».

En raison de l'absence de chiffre d'affaires éligible, les investissements et dépenses d'exploitation rattachés aux activités concourant au chiffre d'affaires n'ont pu être qualifiés d'éligibles. De fait, les différentes actions mises en place pour réduire l'empreinte carbone des produits du Groupe n'ont pas été prises en compte dans les indicateurs de performance relatifs aux investissements et dépenses d'exploitation. L'analyse de l'éligibilité pour les investissements et dépenses d'exploitation a donc été centrée sur les « mesures individuelles » permettant de réduire les émissions du Groupe, ce qui explique la faiblesse des montants éligibles au regard de la taille du Groupe.

Les investissements éligibles identifiés correspondent principalement aux contrats de location longue durée de bâtiments (activité 7.7. de l'acte délégué) tels que définis par IFRS 16 mais sans analyse des critères techniques (conformément à la position de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes) ainsi qu'aux dépenses de construction et de rénovation de bâtiments visant à améliorer leur efficacité énergétique et à atténuer les émissions de gaz à effet de serre. Les investissements éligibles s'élèvent à 404,8 millions d'euros (dont 374,8 millions relatifs aux contrats de location longue durée de bâtiments sans analyse des critères techniques), par rapport à un total d'investissements de 1 971,1 millions d'euros tel que défini par le Règlement Taxonomie.

Ces investissements ne comprennent pas le montant de 100 millions d'euros alloué aux fonds d'investissements à impact (« *Impact Investing* ») destinés à la régénération des écosystèmes naturels endommagés et à la lutte contre le changement climatique dans la mesure où les investissements dans des fonds ne font pas partie des dépenses éligibles au sens du Règlement Taxonomie.

De la même manière, les mesures individuelles engendrant des dépenses d'exploitation sont en nombre limité et les montants en jeu ne sont pas significatifs pour le Groupe. Par ailleurs, L'Oréal a conclu à l'absence d'éligibilité de ses programmes de recherche et innovation car ils n'entrent pas dans les activités visées actuellement par la taxonomie (chimie lourde). A noter que le budget annuel que le Groupe y consacre est important : 1 029 millions en 2021. La recherche et innovation de L'Oréal est orientée vers les *Green Sciences* (comme il est décrit au paragraphe 4.3.1.3.1. « Des produits écoconçus » du présent document).

Les informations financières utilisées pour cette première analyse ont fait l'objet d'un reporting complémentaire dans le cadre de la clôture des comptes annuels. Elles ont fait l'objet d'une analyse et d'un contrôle conjoints entre les équipes locales et centrales, afin d'en assurer la cohérence avec le chiffre d'affaires consolidé, les charges d'exploitation et les investissements pour l'exercice 2021. En particulier, les données d'investissement ont fait l'objet d'un reporting déclaratif par les directions financières des Zones et d'une vérification en central de la cohérence de la caractérisation de leur éligibilité.

Le Groupe adaptera sa méthodologie et son analyse d'éligibilité au fur et à mesure de la mise en place de la Taxonomie et de l'évolution de la réglementation, des activités listées et des critères d'examen technique.

Au-delà des données publiées par le Groupe en application de la réglementation Taxonomie, il est rappelé que L'Oréal démontre depuis de nombreuses années un très fort engagement en matière de lutte contre le changement

climatique. L'Oréal s'était ainsi engagé dès 2009 à réduire de 50% l'empreinte environnementale des usines et centrales de distribution par rapport à 2005. L'Oréal a en outre inscrit le développement durable au cœur de sa stratégie, avec le lancement en 2013 du programme *Sharing Beauty With All* avec des objectifs à l'horizon 2020 concernant la production durable, l'innovation durable, la consommation durable et la croissance partagée. Ainsi, en 2020, les émissions de CO2 par les usines et centrales de distribution ont diminué de 81% en valeur absolue par rapport à 2005, alors que dans le même temps, la production a augmenté de 29%.

Le programme L'Oréal Pour le Futur définit une nouvelle série d'objectifs particulièrement ambitieux à l'horizon 2030 pour couvrir l'intégralité des impacts associés à la chaîne de valeur du Groupe, avec notamment :

- dès 2025, la neutralité carbone pour l'ensemble des sites du Groupe l'amélioration de l'efficacité énergétique et l'utilisation de 100% d'énergies renouvelables ;
- à l'horizon 2030, la réduction de 25% en valeur absolue, par rapport à 2016, l'ensemble de ses émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) ; et
- à l'horizon 2050, l'alignement de la trajectoire de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre sur le scénario +1,5°C validé auprès de l'initiative Science Based Targets.

Ces engagements de longue date permettent à L'Oréal d'être distingué pour son action. L'Oréal est par exemple la seule société au monde, parmi plus de 6 000, à avoir reçu du CDP, pour la 6^e année consécutive, trois fois la note « A », soit la note la plus élevée, dans les 3 domaines : lutte contre le changement climatique, la préservation des forêts et la gestion durable de l'eau.

Les objectifs du programme L'Oréal pour le Futur, ainsi que les résultats 2021, sont plus amplement détaillés au présent paragraphe 4.3.1. (voir également le paragraphe 4.4. « L'Oréal pour le Futur : Résultats 2021 » du présent document, rendant compte de l'état d'avancement des objectifs dont il est rendu compte chaque année dans le présent document).

4.3.1.5. Contribuer à relever les défis environnementaux du monde

Au-delà de la transformation du modèle économique, le Groupe a pour ambition de contribuer à relever certains des défis sociaux et environnementaux les plus urgents.

4.3.1.5.1. Accélérer le développement de l'économie circulaire

Conscient de la pression croissante sur les ressources naturelles, de la crise mondiale des déchets et du rôle que peut jouer l'économie circulaire dans l'atténuation du changement climatique, L'Oréal a décidé de créer un fonds d'investissement mondial exclusivement dédié à l'économie circulaire, dénommé le *Circular Innovation Fund* (CIF).

Ce fonds, co-géré par deux sociétés de gestion de nationalité différentes (Cycle Capital Management et Demeter) pour ancrer son caractère international, rassemblera plusieurs co-investisseurs et sera doté à terme d'un montant total estimé entre 150 et 200 millions d'euros. Il a pour vocation de financer des entreprises innovantes dans le domaine du recyclage, de la gestion des déchets plastiques ou encore des matériaux issus de la bioéconomie.

Créé fin 2021, le fonds construira et déploiera son portefeuille d'investissements à partir de 2022. Sponsor principal du *Circular Innovation Fund*, L'Oréal investira une enveloppe de 50 millions d'euros dans ce fonds.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.1.5.2. Contribuer à la régénération de la nature

Dans le cadre de son engagement en matière de préservation de la biodiversité, et pour aller au-delà de ses efforts pour réduire les impacts de sa chaîne de valeur, L'Oréal a créé en 2020 le Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature. Ce fonds d'investissement à impact, géré par la société Mirova et doté de 50 millions d'euros, est destiné à allier simultanément rendement financier et création de valeur environnementale et sociale.

En soutenant des projets de restauration des sols dégradés, de régénération de mangroves ainsi que la restauration de zones marines et de forêts, le fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature a pour objectif d'ici à 2030 de contribuer à préserver ou restaurer un million d'hectares d'écosystèmes, à capturer 15 à 20 millions de tonnes de CO₂ et à créer des centaines d'emplois.

Depuis la création du fonds, plus d'une centaine de projets ont été analysés pour élaborer le portefeuille d'investissements. 15 projets ont été retenus pour analyses complémentaires, et 4 investissements ont été initiés pour un montant total de plus de deux millions d'euros.

En octobre 2021, le fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature a par exemple investi dans The Real Wild Estates Company (RWEC). Basée au Royaume-Uni, dans la région du

Somerset, cette entreprise met en œuvre le premier grand projet de ré-ensauvagement (« *rewilding* ») mené par le secteur privé et prévoit de restaurer 50 000 hectares d'habitats dégradés à travers tout le pays et de créer jusqu'à 1 000 emplois directs.

4.3.2. Politique des Relations Humaines

Les Relations Humaines (RH) de L'Oréal ont pour mission de soutenir la croissance du Groupe et d'accompagner ses transformations. Le Groupe, qui a toujours mis l'humain au cœur de son organisation, s'appuie avant tout sur ses collaborateurs. La stratégie RH de L'Oréal est bâtie sur cette double conviction : une gestion individualisée associée à la force du collectif.

Afin de répondre aux défis d'un monde en profonde mutation, qui impactent à la fois l'organisation et le rapport au travail, le Groupe s'est engagé dans un processus de transformation pour ajuster son modèle aux aspirations nouvelles et met en place des politiques RH dédiées en matière de recrutement, de développement et d'engagement. Ces politiques sont présentées au sein du présent paragraphe.

Le Directeur Général des Relations Humaines, membre du Comité Exécutif, est rattaché au Directeur Général auquel il rend compte régulièrement.

Recruter, développer et engager : les collaborateurs au centre du *business model*

L'Oréal a toujours placé l'individu au centre de son modèle, convaincu que les qualités de chacun contribuent à la performance de tous. Le Groupe détecte, recrute et accompagne ses collaborateurs dans une perspective d'engagement long terme. La formation et le développement occupent ainsi une place centrale tout au long des parcours professionnels.

Afin d'assurer pleinement leur fonction de partenaire stratégique, les Relations Humaines intègrent les dimensions technologiques et digitales et prennent en compte des enjeux forts tels que la responsabilité sociale. La transformation du Groupe vers la Beauty Tech nécessite le recrutement d'experts, l'intégration de nouveaux métiers et la diffusion d'une culture digitale à tous les niveaux de l'entreprise.

Les RH occupent également un rôle central dans la transformation des modes de travail et de la culture managériale. Elles ont ainsi accompagné le déploiement du programme *Simplicity*, initié en 2016 pour encourager un mode de management basé sur la confiance, laissant place à l'initiative, à la coopération et au développement. Le programme a été soutenu par un important dispositif de formation, *LeadEnable for Simplicity*, et des objectifs spécifiques ciblent le plus haut niveau du Groupe. Les membres du Comité Exécutif et leurs Comités de Direction sont depuis 2020 évalués par leurs pairs et leurs équipes le *Leadership Survey*.

Depuis 2018, les RH de L'Oréal ont adopté un mode de fonctionnement inédit. Elles sont devenues l'incubateur des idées et initiatives des pays dans le prolongement et l'esprit de *Simplicity*. Avec l'approche *Disrupt HR*, le Groupe privilégie la co-construction et le *test and learn* pour gagner en agilité et répondre plus efficacement aux attentes des collaborateurs et candidats.

L'Oréal a pris l'engagement de former chaque année 100 % de ses collaborateurs dans le monde entier.

Pour L'Oréal, la croissance économique est indissociable du progrès social. À l'appui de cette conviction, le programme L'Oréal *Share & Care*, créé en 2013 et déployé dans l'ensemble des filiales, offre aux collaborateurs un ensemble d'avantages communs organisés autour de quatre piliers renouvelés en 2021 : la protection sociale, la santé, l'équilibre de vie professionnelle / personnelle et l'environnement de travail. En 2021, *Share & Care* a évolué pour être toujours mieux ancré dans son époque et pour répondre aux besoins et aux attentes des collaborateurs à chaque moment clé de leur vie dans un monde qui change très rapidement. L'accent est mis sur la santé dans une approche globale, à la fois physique et mentale, ainsi que sur les nouvelles méthodes de travail.

Au titre d'une politique sociale responsable et innovante, L'Oréal a par ailleurs développé un programme mondial en faveur de l'emploi des jeunes, « *L'Oréal for Youth* » (L'Oréal pour la Jeunesse), visant non seulement à leur offrir des opportunités professionnelles mais en leur proposant aussi des actions concrètes pour améliorer leur employabilité.

L'Oréal propose également à ses collaborateurs une politique de partage de sa croissance. Des systèmes d'intéressement, de participation, et de *profit sharing* sont ainsi en place depuis de nombreuses années, partout dans le monde. L'Oréal a mis en place un plan d'actionnariat salarié en 2018 et en 2020.

Un dialogue social de qualité est aussi l'une des composantes essentielles du modèle de L'Oréal. Il illustre la volonté du Groupe d'associer les collaborateurs et leurs représentants à son développement.

Enfin, L'Oréal agit avec la conviction qu'une politique en faveur de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion permet à chacun, quel que soit son origine, son identité de genre, sa religion, son orientation sexuelle, son âge, ou son handicap, de donner le meilleur de soi-même au sein de l'entreprise. Il s'agit d'un levier essentiel de performance et d'innovation, indispensable au maintien d'une croissance durable.

Mesures exceptionnelles de gestion de la crise sanitaire de la Covid-19

Depuis les prémices de la crise sanitaire de la Covid-19, L'Oréal joue son rôle d'employeur solidaire et d'entreprise citoyenne en prenant des mesures fortes pour garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs dans toutes ses filiales :

- plus de 40 instructions internationales sont désormais en place dans toutes les filiales du Groupe, adaptées aux lieux et aux typologies de métiers (usines, centrales, laboratoires, sites administratifs). Ces mesures ont été auditées et certifiées dans plusieurs filiales par un organisme indépendant. Elles sont constamment mises à jour en fonction de l'évolution de la situation sanitaire ;
- depuis le début de la crise sanitaire de la Covid-19, des mesures centrées sur la prévention sont en place sur tous les sites de L'Oréal, telles que la distanciation sociale, la distribution quotidienne de masques ou la mise à disposition de gels hydroalcooliques ; le e-learning #safetogether a été rapidement développé, en interne, pour former les collaborateurs aux gestes barrières ;
- les collaborateurs vulnérables ou à risque sont exemptés de présence physique au travail en fonction de la situation sanitaire de chaque pays ;
- une interdiction des voyages (« *travel ban* ») internationale a été décrétée de février 2020 à juillet 2021. Depuis le 1^{er} août 2021, les voyages internationaux sont possibles dans le respect des protocoles sanitaires de chaque pays, et sous réserve de leur caractère exceptionnel et indispensable ;
- L'Oréal adapte le travail à distance en fonction de la situation sanitaire de chaque pays. Des e-learning pour accompagner au mieux les collaborateurs éligibles au travail à distance ont été développés et diffusés dès le début de la crise sanitaire de la Covid-19. Une politique de travail hybride (voir paragraphe 4.3.2.4. « Créer les conditions d'un environnement de travail stimulant et attractif » du présent document) a été développée et est appliquée partout dans le monde lorsque les conditions sanitaires le permettent ;
- des mesures ont été prises pour renforcer la cybersécurité face au risque accru de cyberattaques durant cette période (voir paragraphe 4.3.2.4. « Créer les conditions d'un environnement de travail stimulant et attractif » du présent document) ;
- les collaborateurs ont vu leur salaire fixe garanti à 100 % pendant les périodes de confinement.



Politiques	INDICATEURS ET RÉSULTATS PRINCIPAUX
Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs	Tendre vers « zéro accident » est l'ambition que L'Oréal s'est fixée. Nombre d'accidentés avec arrêt : 129 (personnel L'Oréal et intérimaires). Objectif : Taux de fréquence conventionnel (TfC) < 0.5 pour tous les sites du Groupe. Taux de fréquence conventionnel (TfC) : 0,73. Taux d'incidents remontés total élargi (TIRE) : 1,39. Taux de gravité des accidents : 0,02.
Recruter des collaborateurs de talents pour le succès présent et futur du Groupe partout dans le monde	12 996 collaborateurs recrutés en CDI. Plus d'un million de candidatures reçues en 2021. Plus de 3,9 millions de followers sur LinkedIn.
Développement des collaborateurs tout au long de leur carrière Anticiper l'évolution des métiers, et les besoins en compétences futures	100 % de collaborateurs formés en 2021. 3 180 718 heures de formation.
Créer les conditions d'un environnement de travail positif et attractif	Programme <i>Share & Care</i> lancé en 2013 et renouvelé en 2021 dans la continuité de l'existant, avec des nouvelles perspectives en termes d'écologie personnelle et de flexibilité au travail, en phase avec l'évolution des besoins des collaborateurs. 93 % des employés permanents ont accès à une protection financière en cas d'accidents de la vie. 97% des employés permanents ont accès à une couverture santé alignée sur les meilleures pratiques locales. 86 % des employés du Groupe travaillent dans des filiales où des instances représentatives sont en place. 46 % des employés du Groupe sont couverts par une convention collective et 97 % d'entre eux sont couverts par des accords collectifs d'entreprise.
Offrir un système de rémunération motivant et compétitif	Montants d'intéressement, participation et profit sharing : 352 M€ distribués aux collaborateurs. Plan d'attribution conditionnelle d'actions aux salariés : plus de 3 600 collaborateurs concernés. Plan d'actionnariat salarié 2020 : 35 % d'adhésion. Dispositifs prévoyance et retraite : plans de retraite complémentaire en place dans 88% des pays où L'Oréal est présent avec ses collaborateurs.
Renforcer l'égalité femmes/hommes Accélérer l'inclusion du handicap Accroître la diversité d'origines socio-économiques et culturelles dans les équipes.	Les femmes représentaient au 31 décembre 2021 : <ul style="list-style-type: none"> • 47 % des postes stratégiques ; • 51 % de l'ensemble des postes clés au sein de L'Oréal S.A. ; • 55 % de l'ensemble des postes clés au sein du Groupe ; • 32 % des membres du Comité Exécutif ; et • 50 % des membres du Conseil d'Administration. Avec un objectif d'atteindre la parité jusqu'aux fonctions les plus stratégiques. 31 pays certifiés EDGE ou GEEIS [∩] . 1,8 % de collaborateurs en situation de handicap au niveau mondial. L'Oréal a comme objectif d'atteindre 2 % de collaborateurs statutaires en situation de handicap d'ici 2025 à travers le Groupe. Plus de 75 000 collaborateurs formés aux Ateliers de la diversité.

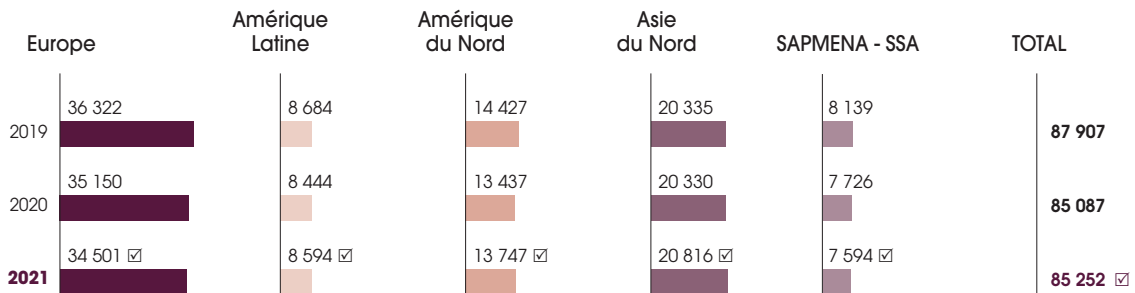
[∩] Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

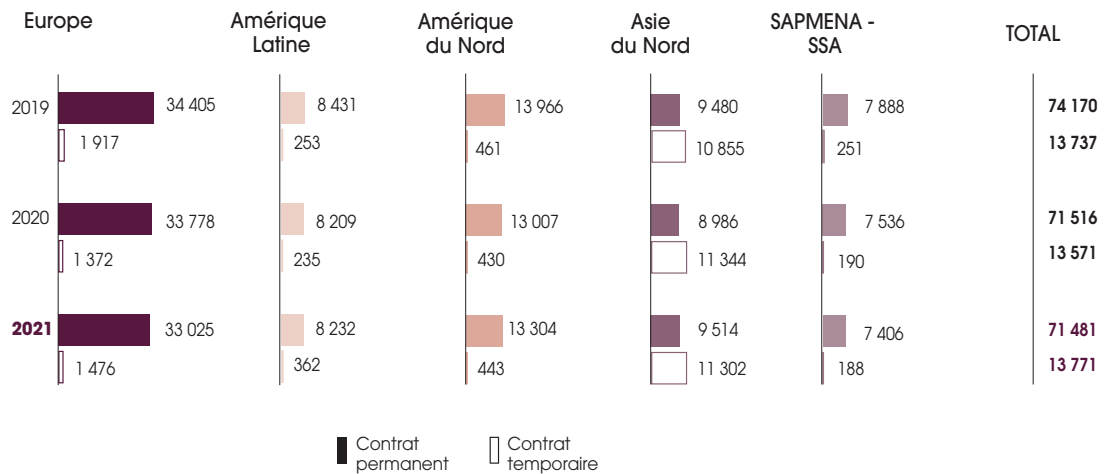
Données sociales du Groupe L'Oréal

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE ⁽¹⁾



Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



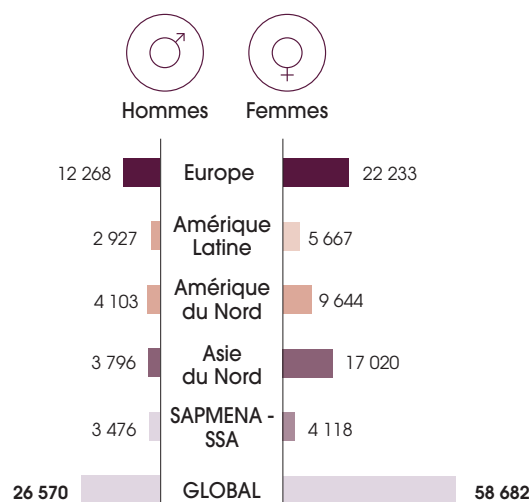
■ Contrat permanent □ Contrat temporaire

(1) Hors acquisitions récentes. Voir les notes méthodologiques au paragraphe 4.5 du présent document.

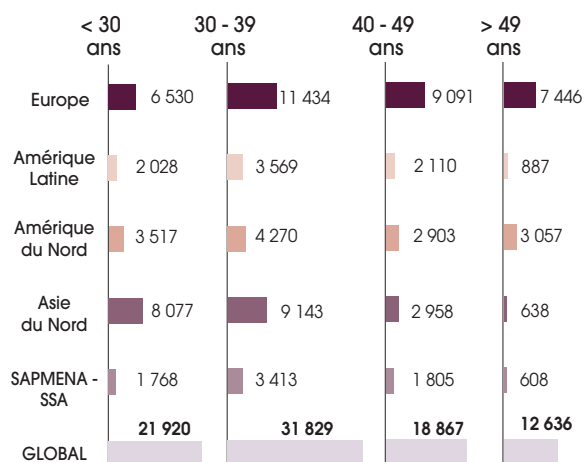
RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE



ÂGE MOYEN

38
ans

4

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

TAUX D'ABSENTÉISME

	2019	2020	2021	Détails
Taux d'absentéisme global (%)	4,1 %	8,2 %	5,9 %	C/(A-B)
Dont taux d'absentéisme maladie	2,2 %	2,2 %	2,4 %	D/(A-B)

(A) Nombre de jours ouvrables par l'ensemble de l'effectif statutaire.

(B) Nombre de jours de congés annuels dont l'ensemble de l'effectif statutaire a bénéficié.

(C) Nombre de jours d'absence (maladie, maladie professionnelle, maternité, paternité, accident du travail et/ou de trajet ou toute autre absence payée ou non payée).

(D) Nombre de jours d'absence liée à la maladie (hors maladie professionnelle, maternité, paternité, accident du travail et/ou de trajet).

En 2021, l'absentéisme global a été encore affecté, dans une moindre mesure qu'en 2020, par les périodes de fermetures de certains points de vente et des coiffeurs, qui ont empêché aux collaborateurs concernés de travailler, dans certains pays. L'exonération du travail des collaborateurs fragiles et des

collaborateurs en quarantaine, ne pouvant pas travailler à distance a aussi contribué à cette augmentation. En excluant l'effet de ces absences, l'absentéisme global aurait atteint un niveau similaire à celui des années précédant la crise sanitaire de la Covid-19.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS

Nombre de recrutements (CDI)	Europe	Amérique Latine	Amérique du Nord	Asie du Nord	SAPMENA-SSA	Total
2021	3 699	2 137	3 853	1 970	1 337	12 996
2020	2 706	1 078	2 156	910	713	7 563
2019	5 306	1 617	2 791	1 628	1 693	13 035

NOMBRE DE DÉPARTS

	2019	2020	2021
Nombre de départs (démissions, retraites, ruptures conventionnelles, licenciements) (CDI)	11 603	9 408	11 977
Dont nombre de licenciements (CDI)	2 813	3 358	3 153

4.3.2.1. Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs

Une politique hygiène et sécurité ambitieuse et partagée

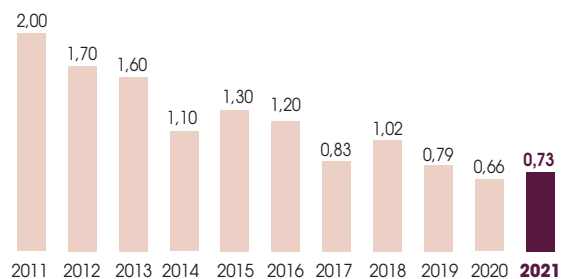
La politique d'Hygiène (H) et de Sécurité (S) est un axe prioritaire de la politique générale du Groupe et en constitue un des principaux piliers managériaux. Chaque manager est évalué sur sa capacité à la déployer, et sur ses résultats en la matière. Elle repose sur des fondamentaux présentés au paragraphe 4.3.1.1.1. « Une politique EHS ambitieuse et partagée par tous » du présent document.

Tendre vers « zéro accident » est l'ambition que L'Oréal s'est fixé en matière de sécurité de ses collaborateurs. À cette fin, le Groupe a mis en place des programmes exhaustifs visant à maîtriser les risques et à assurer une amélioration constante des résultats à travers le leadership des managers et l'implication du personnel à tous les échelons.

Le Groupe veille à la conformité réglementaire, au respect de ses propres standards sur ses sites (industriels, administratifs, centres de recherches, boutiques), et s'assure chez ses sous-traitants et fournisseurs du respect de la santé et sécurité des personnes à travers un programme d'audits externes qui leur est dédié.



ÉVOLUTION DES PERFORMANCES SÉCURITÉ : TAUX DE FRÉQUENCE CONVENTIONNEL (TFC) ⁽¹⁾



129 accidentés avec arrêt (personnel L'Oréal et intérimaires) ont été signalés en 2021 à comparer à 107 accidentés avec arrêt en 2020. Le taux de fréquence conventionnel (TFC) est de 0,73 et le taux d'incidents remontés total élargi (TIRe) ⁽²⁾ est de 1,39.

(1) TFC = nombre d'accidentés du travail personnel L'Oréal avec arrêt à un million (10⁶) d'heures travaillées personnel L'Oréal.

(2) TIRe = nombre d'accidentés du travail, personnel L'Oréal et intérimaires, avec arrêt, avec une tâche aménagée et/ou avec traitement médical rapporté à un million (10⁶) d'heures travaillées personnel L'Oréal et heures travaillées personnel intérimaire.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Les accidentés avec arrêt enregistrés dans le Groupe en 2021 aboutissent aux taux de fréquence suivants par entité :

Sites	TFc 2021	Variation TFc vs 2020	TIRe 2021	Variation TIRe vs 2020
Sites usines et centrales	1,48 [⊗]	10 %	3,46 [⊗]	16 %
Sites administratifs	0,15	7 %	0,26	- 13 %
Sites R&I	0,36	- 35 %	1,84	114 %
Forces de Vente & Boutiques	1,14	19 %	1,52	20 %
Groupe : tous sites	0,73	11 %	1,39	18 %

[⊗] Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

Le taux de gravité des accidents est égal à celui de 2020 pour le Groupe. Il est de 0,02 pour le Groupe et de 0,05 pour les usines et centrales de distribution en 2021.

Des axes prioritaires

Les axes prioritaires et orientations Santé et Sécurité relèvent des 8 domaines suivants :

1. définition et déploiement de la stratégie et de plans d'action pour atteindre les objectifs fixés : Taux de Fréquence Conventionnel (TFc) < 0,5 pour tous les sites du Groupe ;
2. engagement et participation visible du management ;
3. programmes pour lutter contre les incidents les plus fréquents, qui incluent aussi un programme mondial ergonomie, et un programme spécifique LIFE (voir paragraphe « Une démarche d'amélioration continue » au sein du paragraphe 4.3.1.1.1. du présent document) portant sur les accidents potentiellement graves ;
4. organisation et pratiques Santé et Sécurité conformes aux standards du Groupe avec certification ISO 45001 pour tous les sites des Opérations ;
5. programme de formation spécifique pour les managers, les responsables EHS et les opérateurs/techniciens et pour l'ensemble des collaborateurs ;
6. amélioration continue des systèmes de gestion Santé et Sécurité dans tous les sites ;

7. participation active des employés ;

8. partage des ressources, retours d'expériences et bonnes pratiques.

87 % des usines du Groupe certifiées ISO 45001 pour leur politique sécurité.

Un programme global dédié à l'amélioration de la Santé et Sécurité

L'Oréal s'est doté de programmes avec des outils spécifiques et innovants pour atteindre l'excellence en matière de sécurité qui s'articule autour de 4 axes :

- une stratégie fondée sur la gestion des risques, la recherche de l'excellence et le partage de la culture L'Oréal à l'extérieur du Groupe ;
- l'analyse des risques sécurité, santé avec les outils GHAP (*Global Hazard Assessment Procedure*), SHAP détaillé (*Safety Hazards Assessment Procedure*), Ergoval, PSM (*Process Safety Management*), CHERIE (*Chemical Risk Evaluation*) ;
- l'analyse des causes profondes de survenance des incidents/accidents avec l'outil RCA (*Root Cause Analysis*) ;
- l'utilisation du bon outil de prévention au bon moment, par exemple :

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

<p>Un programme d'amélioration de la culture sécurité</p> 	Comités de Pilotage EHS	Le Comité de Direction de chaque site effectue une revue générale des plans d'action et de l'efficacité des programmes EHS.
	SIO (Opportunité d'Amélioration Sécurité)	Le programme SIO incite les collaborateurs à informer leurs managers directs des situations considérées à risque pour que des mesures correctives soient engagées.
	<i>Constructive Challenge</i>	Ce programme-cadre vise à améliorer la culture sécurité individuelle afin que chaque collaborateur soit acteur proactif tant de sa propre sécurité que de celle des autres. Chaque site mettra en place ce programme selon sa maturité.
<p>Des outils de contrôle de la sécurité</p>	MESUR (Manager Efficacement la Sécurité en Utilisant la Reconnaissance et le Recadrage)	Il s'agit de visites hiérarchiques périodiques de sécurité sur le terrain. Le programme a également été déployé sur certains sites administratifs et de recherche depuis 2015.
	Digitalisation des outils de prévention	Le programme <i>Next Generation Tool</i> a été initié en 2021 : il a été conçu afin d'accroître l'utilisation des outils digitaux au sein des métiers EHS. La stratégie de déploiement des outils digitaux s'appuie sur une enquête réalisée en 2020 sur l'ensemble des sites du Groupe.
	LIFE	Le programme LIFE, mis en place en 2018, vise les activités qui, si elles ne sont pas maîtrisées, peuvent conduire à un accident potentiellement grave.
<p>Un programme d'amélioration de la culture ergonomique</p> 	<i>Ergonomic Attitude</i>	Ce programme, qui vise à s'étendre à tous les sites du Groupe, repose depuis 2015 sur une feuille de route composée de cinq niveaux qui permettent aux sites d'améliorer systématiquement leur culture en matière d'ergonomie et de déterminer leurs plans d'actions individuels.
	<i>Safe@Work Safe@Home</i>	Le programme <i>Safe@Work Safe@Home</i> vise à exporter la culture santé et sécurité L'Oréal à l'extérieur du Groupe. Un partenariat avec RoSPA (<i>Royal Society for the Prevention of Accidents</i>) a été créé pour profiter de leur expérience et partager l'expérience L'Oréal à travers le monde. Depuis 2019, L'Oréal sponsorise un trophée <i>Safe@Work Safe@Home</i> pour récompenser les meilleures initiatives à l'échelle mondiale.
<p>Prix et distinctions</p>		En 2021, 54 sites couvrant près de 34 000 employés ont été reconnus par RoSPA dans leurs prestigieuses <i>Health & Safety Awards</i> . Au total, 53 récompenses ont été obtenues. L'Oréal Brésil a reçu la plus haute distinction - le Trophée Sir George Earle, qui récompense les performances les plus remarquables en matière de Santé et de Sécurité d'une entreprise ou d'une organisation.
	<i>Womeninsafety@LOREAL</i>	Le programme <i>Women in Safety</i> lancé en 2021 vise à promouvoir le réseau des femmes du Groupe dans les métiers de la Santé et la Sécurité en interne et en externe. Un comité de pilotage mondial déploie une feuille de route sur la base de 4 piliers : promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion, mettre en valeur le leadership, être un rôle modèle et développer les compétences EHS.

4.3.2.2. Recruter et accompagner les talents

Le Groupe cherche en permanence à enrichir et diversifier son vivier de talents partout dans le monde pour ses besoins présents et futurs.

Les équipes en charge du recrutement ont pour mission de recruter les meilleurs talents dans tous les pays où le Groupe opère de manière à constituer des équipes diverses qui soient à l'image des consommateurs et qui intègrent toutes les cultures. La mise en œuvre locale de la politique de recrutement est assurée par un réseau local d'experts couvrant tous les pays.

Pour sélectionner les meilleurs talents, capables de contribuer à sa transformation, L'Oréal a toujours recruté en se basant, non seulement sur les compétences, mais aussi sur le potentiel des candidats. En 2021, le Groupe a formalisé et étayé sa définition du potentiel, et mis en place des méthodes innovantes pour réaliser un recrutement plus inclusif. Objectif : capitaliser sur les forces des candidats, et apprécier chez eux

des éléments fondamentaux telles que l'ambition, la résilience, l'empathie, la capacité de jugement et la capacité à apprendre. Une fois recrutés, le Groupe accompagne ensuite ses collaborateurs à travers une politique dynamique de formation continue et de mobilité interne.

L'Oréal dispose d'un savoir-faire unique en matière de détection et de recrutement de jeunes diplômés, en lien avec l'enseignement supérieur, avec des dispositifs comme :

- *Brandstorm*, la compétition étudiante d'innovation du Groupe, qui a rassemblé en 2021 plus de 60 000 étudiants de 65 pays différents, sur un mode intégralement digitalisé, et a fait vivre une expérience unique aux étudiants en leur permettant de s'immerger dans l'industrie de la beauté, d'exprimer leur créativité et de découvrir les valeurs d'innovation et d'entrepreneuriat du Groupe ;
- le *Management Trainee program*, un programme rotationnel qui permet à des jeunes diplômés de se préparer efficacement à prendre des responsabilités business importantes. En 2021, ce programme a été proposé par la plupart des filiales de L'Oréal.

Le Groupe améliore sans cesse son dispositif de communication digitale permettant de valoriser l'image employeur, de partager au quotidien et de façon transparente la richesse des métiers, la diversité des parcours et d'appréhender la culture du Groupe. La stratégie Médias Sociaux de L'Oréal en matière de recrutement est d'ailleurs reconnue comme l'une des meilleures au monde depuis plusieurs années. Une forte présence sur LinkedIn, avec plus de 3,9 millions de followers, aide à recruter proactivement les meilleurs talents.

Depuis plusieurs années, L'Oréal apparaît dans le classement des meilleurs employeurs sélectionnés par Glassdoor en France.

Une équipe internationale met au service des recruteurs de L'Oréal, partout dans le monde, les outils digitaux les plus innovants pour sélectionner efficacement les meilleurs profils parmi près d'un million de candidatures reçues. Ces solutions, telles que MYA et SEEDLINK, font appel à l'intelligence artificielle qui permet à la fois de gagner en efficacité et de viser une plus grande diversité de profils.

En 2021, la communauté de recruteurs a été mobilisée par plusieurs sujets phares tels que la mise en conformité des pratiques avec les exigences du RGPD, la formation pour lutter contre les biais inconscients, ainsi que la rénovation des programmes de formation à destination des nouveaux recruteurs.

Le Groupe a également lancé en 2021 « *L'Oréal for Youth* » (L'Oréal pour la Jeunesse), son programme visant à soutenir l'emploi des jeunes et à renforcer leur employabilité partout dans le monde. A travers ce programme global et pérenne, le Groupe s'engage à accroître les opportunités professionnelles offertes aux moins de 30 ans, à proposer des contenus de formation et à déployer des initiatives de coaching et de mentoring.

L'intégration réussie des nouveaux collaborateurs pose les bases d'une relation de qualité et durable avec l'entreprise. À cette fin, le programme d'intégration « FIT » prévoit de nombreuses actions pour permettre de donner à chacun les clés pour réussir au sein du Groupe, dans une dimension à la fois opérationnelle et de partage de la culture d'entreprise.

4.3.2.3. Former et développer tous les collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel

L'Oréal a toujours considéré le développement de ses collaborateurs comme un levier stratégique de sa performance et de sa transformation, et poursuit une ambition : développer le potentiel et l'employabilité de chaque collaborateur, tout au long de sa vie, et préparer les futurs leaders.

C'est pour répondre à cette ambition que les équipes *People Development & Learning* s'attachent à apporter les solutions de formation et de développement les plus pertinentes et les plus modernes, partout dans le monde.

Cette stratégie permet au Groupe d'être reconnu comme une école d'excellence et contribue à l'avantage compétitif de L'Oréal, ainsi qu'à l'attraction de talents, l'engagement et la rétention des collaborateurs.

Elle s'appuie sur 5 leviers :

- l'accompagnement et le développement des talents, à chaque étape clé de leur parcours professionnel ;
- l'anticipation de l'évolution des métiers, et des besoins en compétences critiques ;
- des dispositifs d'*upskilling* ⁽¹⁾ à grande échelle pour accompagner les transformations du business et leurs enjeux humains ;
- le partage de la culture d'entreprise et de la passion pour le métier de la beauté permettant de nourrir le sentiment d'appartenance au Groupe, ainsi que le partage de la raison d'être « Créer la beauté qui fait avancer le monde » ; et
- l'expérience développement de nos collaborateurs, c'est à dire la manière de vivre leur développement au quotidien, dans des moments clés comme, par exemple, l'intégration à L'Oréal ou dans une nouvelle fonction, ou bien encore les entretiens professionnels et de développement.

Apprendre dans le contexte de la Covid-19

La crise sanitaire de la Covid-19 a accéléré les transformations du business et modifié les besoins d'accompagnement et d'*upskilling*, tout en transformant les modalités et technologies d'apprentissage. Dans ce cadre, le module e-learning du Groupe *#SafeTogether*, lancé mondialement en mai 2020, a joué un rôle majeur dans l'adoption des gestes barrières. Il a contribué à la protection de tous les collaborateurs dès le début de la crise sanitaire de la Covid-19. Près de 65 000 collaborateurs ont suivi ce module depuis son lancement en 2020.

En 2021, L'Oréal a créé le e-learning « *Hybrid Working* » (« Travail Hybride ») pour accompagner la nouvelle politique du Groupe visant à maintenir l'équilibre entre le travail sur site et à distance et le rendre plus efficace. Un kit d'outils « *Best of Both Worlds* » (« Le meilleur des deux mondes ») a également été mis à la disposition des managers pour leur permettre de former leurs équipes de la meilleure façon et de mettre en œuvre cette nouvelle politique. Au total, plus de 12 000 collaborateurs ont déjà été formés par l'un de ces dispositifs.

(1) Montée en compétences.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

La formation au service des enjeux business du Groupe

La formation est au cœur des grandes transformations de l'entreprise : les enjeux de RSE, la révolution digitale qui impacte l'ensemble des métiers, la transformation du marketing, l'accélération du e-commerce et l'évolution des modalités de travail et des pratiques managériales.

Le programme de formation *Digital Upskilling*, lancé en 2015, est l'un des piliers de la stratégie d'accélération digitale du Groupe. Ce programme, qui a bénéficié à plus de 60 000 collaborateurs, a évolué pour accompagner le développement de nouvelles expertises essentielles, autour de deux axes majeurs :

- intégrer le digital à l'ensemble des plans de formation du Groupe, et notamment au cœur de « L'Oréal *University for Marketing* » ; et
- consolider les nouvelles compétences nécessaires à la transformation digitale, notamment sur le e-commerce, avec la création en 2022 de « L'Oréal *University for e-Commerce* » garantissant une meilleure qualité des offres de formation dans ce domaine.

Dans le cadre de la transformation vers la Beauty Tech, engager l'ensemble des collaborateurs est une priorité pour le Groupe.

Pour les experts Tech et Data, L'Oréal propose un parcours de formation personnalisé et adapté aux différents métiers, avec l'objectif que chacun puisse se perfectionner sur les domaines Tech d'avenir (*data*, intelligence artificielle, cybersécurité, architecture d'entreprise, etc.).

En parallèle, les offres de formation sur les nouvelles technologies et la *data* permettent à l'ensemble des collaborateurs d'acquérir le socle de connaissances technologiques nécessaires pour relever les missions de demain et ainsi contribuer à la transformation Beauty Tech.

Au sujet de la RSE, L'Oréal a lancé un parcours d'apprentissage pour ses équipes intitulé « *Green Steps* » dans le cadre du lancement du programme L'Oréal pour le Futur. Ce programme propose des modules d'e-learning basés sur des podcasts, des webinaires avec les experts du Groupe ainsi qu'une auto-évaluation en ligne, le *Green Test*. Le programme est composé de quatre volets : changement climatique, eau, Biodiversité et ressources naturelles. Ce programme est déployé dans le monde entier. Fin 2021, 41 500 collaborateurs ont débuté ce programme et 35 000 l'ont déjà terminé.

Concernant la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DE&I), L'Oréal a développé une offre de formation autour de quatre piliers fondamentaux : l'équité de genre et l'inclusion des personnes LGBTQIA+, le handicap, l'origine socio-économique et multiculturelle, l'âge et l'intergénérationnel. Accessible à toutes les filiales, cette offre est priorisée pour tous les nouveaux arrivants, un atelier (*workshop*) en classe virtuelle. L'offre DE&I est modulaire et flexible, avec des contenus à distance et en présentiel, ce qui la rend particulièrement adaptable aux différents contextes locaux.

Les deux dernières années, caractérisées par un fort taux de travail à distance, ont accéléré la digitalisation de l'offre, avec près de 85 ressources disponibles (e-learning, e-conférences, podcast, etc.) en plusieurs langues sur la plateforme internet My Learning.

Une véritable révolution des méthodes de travail et de leadership a été accomplie depuis 5 ans grâce au projet *Simplicity* démontrant ainsi la grande agilité du Groupe. Tous les principes et méthodes promues par *Simplicity* se sont révélés particulièrement efficaces pour faire progresser l'engagement des équipes.

Les trois avancées majeures de cette année ont été :

- un *Leadership Survey* étendu pour la première fois aux 2 000 premiers dirigeants portant sur neuf pratiques exemplaires de *Simplicity* et dont les résultats sont pris en compte pour l'attribution du bonus ;
- le lancement d'un webinar trimestriel, *LeadEnable for Simplicity*, ayant réuni 500 participants de 25 pays avec pour ambition de partager les fondamentaux de *Simplicity* avec les nouveaux arrivants ; et
- la poursuite d'une campagne *Leaders Modeling Feed-Back* : 2/3 des équipes du Comité Exécutif du Groupe ont déjà intégré ces rituels d'équipe dans leur pratique quotidienne.

Ces transformations ont été soutenues par la campagne « *Learn Today, Shape Tomorrow* », une série de newsletters mensuelles diffusée au niveau du Groupe à partir de février 2021.

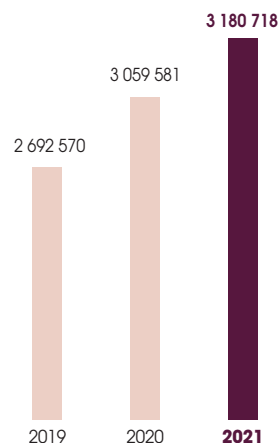
Learning for all & "Next Learning"

L'Oréal s'engage pour la formation pour tous en considérant qu'il s'agit d'une responsabilité sociale et humaine.

En 2021, L'Oréal a atteint son objectif de former 100 % de ses collaborateurs ⁽¹⁾.



NOMBRE D'HEURES DE FORMATION



(1) Nombre total d'apprenants uniques en 2021 / effectif au 31 décembre 2021. Les collaborateurs formés et partis du Groupe en 2021 sont pris en compte et peuvent compenser des collaborateurs non-formés en 2021.

RÉPARTITION PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	Collaborateurs formés	Nombre d'heures
Europe	36 352	978 368
Amérique latine	9 337	370 141
Amérique du nord	13 042	302 312
Asie du nord	22 310	1 191 994
SAPMENA + SSA	8 572	337 903

Pour répondre à l'ambition de la formation pour tous, le Groupe s'est engagé dans une transformation « *Next Learning* ». Celle-ci consiste à maximiser l'impact des initiatives d'apprentissage, en simplifiant et en ajoutant de la valeur concernant tous les sujets possibles. Quatre axes sont essentiels pour ce défi :

1. Donner la priorité aux compétences clés en s'assurant que plus de 90 % de la cible des programmes « *must* » soient couverts. Le but de ces programmes est d'équiper les collaborateurs, à différents niveaux, avec les compétences essentielles dont ils ont besoin pour exceller dans leur travail et pour conduire les grandes transformations du Groupe ;
2. Faire des collaborateurs les acteurs de leur développement, avec pour objectif qu'au moins 50 % des heures d'apprentissage globales proviennent des offres d'auto-apprentissage ;
3. Mesurer l'impact de tous les programmes de formation avec l'objectif d'atteindre un score d'impact de formation d'au moins 80/100 points. Ce score est évalué par le participant après chaque formation ; et
4. Optimiser l'organisation et une modernisation des méthodes permettant de former plus et former mieux, en investissant sur l'excellence de la communauté des professionnels du *Learning*.

Afin d'anticiper ces compétences critiques, les Directions Learning des Divisions et des Métiers travaillent en étroite collaboration avec leur Direction Opérationnelle. Ce travail d'anticipation permet d'établir des feuilles de route d'*upskilling* des domaines d'expertise et d'identifier les solutions de formation les plus pertinentes pour y répondre.

Les Directions Learning des Zones ont un rôle critique dans l'activation de ces solutions et participent à la création d'offres régionales adaptées aux spécificités de leur zone.

Pour assurer un déploiement à grande échelle de l'ensemble des solutions, les Zones s'appuient sur des campus régionaux. Ces derniers disposent d'un savoir-faire unique en termes de design et d'animation de programmes distanciels qui engagent pleinement les apprenants.

Une offre de formation transformée par la technologie

La formation des collaborateurs s'inscrit dans un écosystème EdTech (technologie de l'éducation) complet des fournisseurs de contenus digitaux, de solutions d'animation interactives, ou d'expériences d'apprentissage distinctives. En 2021, le Groupe a eu recours à de nouveaux prestataires de contenus d'apprentissage (LinkedIn Learning, TED@Work, Busuu) afin d'enrichir davantage l'offre en ligne existante et de préparer le lancement d'une expérience d'apprentissage entièrement renouvelée en 2022.

En 2021, en raison des évolutions du contexte sanitaire, les formats à distance et de micro-apprentissage ont comptabilisé un nombre total d'heures de formations inférieur à 2020, mais bien supérieur à 2019, marquant le fait que les nouvelles habitudes d'apprentissage digital se sont installées durablement.

- MyLearning.com, la plateforme d'e-learning du Groupe, a comptabilisé plus de 66 000 utilisateurs ⁽¹⁾ réguliers (soit - 2,6 % vs 2020, mais + 16,8 % par rapport à 2019) représentant près de 540 000 heures d'e-learning (soit - 7,9 % vs 2020, mais multiplié par 2,5 par rapport à 2019).
- En 2021, plus de 2 700 collaborateurs se sont inscrits aux MOOC (*Massive Open Online Courses*) de Coursera, avec un taux de certification très élevé de 43 % et représentant plus de 17 000 heures d'apprentissage.
- Les fonctionnalités de la plateforme Microsoft Teams ont permis de mettre en place des formations en direct à distance totalisant plus de 1 000 000 heures de formation (soit + 8 % vs 2020).

Ces technologies ont également permis de toucher certaines cibles de collaborateurs plus rapidement et plus massivement : la *Marketing Media Week* a par exemple rassemblé près de 5 000 participants du monde entier.

La politique de formation de L'Oréal accréditée et récompensée

La Fondation Européenne pour le Développement du Management (EFMD) ⁽²⁾, après un processus d'évaluation de 6 mois, a attribué à L'Oréal l'accréditation CLIP ⁽³⁾ pour une période de 5 ans pour l'ensemble des activités couvertes par *L'Oréal University Leadership & Culture*.

En 2021, les équipes Learning France ont remporté la 2^e place des « Victoires des Leaders du Capital Humain » organisées par le magazine Décideurs pour les initiatives suivantes :

- l'axe de la formation professionnelle : pour la campagne « *Learning Never Stops* » ;
- l'axe du Leadership & Management : avec la stratégie de soutien aux managers et aux collaborateurs autour du travail hybride ;
- l'axe des ressources humaines internationales : avec l'atelier « *Licence to Develop* » sur le rôle du manager en tant que « *people developer* ».

4.3.2.4. Créer les conditions d'un environnement de travail stimulant et attractif

Le programme L'Oréal Share & Care : un accélérateur de progrès social

Tout au long de son histoire, L'Oréal a eu pour objectif d'offrir sécurité et protection à ses collaborateurs pour leur permettre de travailler en toute sérénité. Le programme L'Oréal Share & Care s'inscrit dans une longue tradition de progrès social et d'attention portée à la personne. L'Oréal fait, et continuera de faire la différence en mettant l'humain au cœur de ses préoccupations, de son organisation et donc de son développement.

Le Groupe s'est ainsi donné pour objectif de créer un environnement de travail attractif où tous les collaborateurs peuvent s'épanouir sur le plan professionnel et personnel.

(1) Collaborateurs ayant ouvert au moins un module e-learning sur MyLearning, la plateforme de e-learning du Groupe, sans tenir compte de la durée du module.

(2) L'EFMD est l'autorité mondiale en matière d'accréditation des écoles de commerce et des équipes d'apprentissage en entreprise.

(3) Le programme CLIP (Corporate Learning Improvement Process) est le principal système indépendant d'accréditation des fonctions de formation en entreprise.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Avec L'Oréal Share & Care, L'Oréal a universalisé son modèle social, en cohérence avec sa dimension mondiale. Il s'agit d'un engagement fort qui reflète la vision du Groupe selon laquelle une croissance durable se conjugue nécessairement à un haut niveau de performance sociale.

Le programme a été lancé en 2013, amélioré en 2017, et mis en place de manière collaborative dans toutes les filiales. L'ambition du Groupe était triple :





- mettre en place un socle commun de protection sociale, c'est-à-dire des garanties minimales dans toutes les filiales ;
- être parmi les plus performants, sur chaque marché local, en allant au-delà du socle commun à chaque fois que les meilleures pratiques locales le dépassent ;
- faire de chaque filiale un « laboratoire d'innovation sociale ». Par le biais d'initiatives locales, les filiales sont encouragées à mettre en place des dispositifs adaptés aux attentes de leurs collaborateurs.

Renouvelé en 2021, le programme renforce l'existant tout en s'adaptant au monde qui change. Il offre de nouvelles perspectives, notamment en termes d'écologie personnelle et de flexibilité au travail, avec des actions en phase avec l'évolution des besoins des collaborateurs.

Les éléments essentiels du programme L'Oréal Share & Care sont désormais déployés dans toutes les filiales du Groupe et les nouveaux éléments sont en cours de déploiement avec des objectifs de mise en place variables entre 2021 et 2023, selon la priorité accordée par le programme.

Les 4 piliers du programme L'Oréal Share & Care

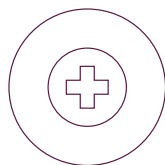
Ce programme social de grande envergure comprend des engagements qui s'articulent autour de 4 piliers, renouvelés en 2021, et mis en place dans tous les pays : la protection sociale, la santé, l'équilibre de vie professionnelle / personnelle et l'environnement de travail.

Piliers	Objectifs	Principaux engagements réalisés ou en cours de réalisation dans tous les pays
PROTECTION (Protection sociale) 	Fournir un soutien financier en cas d'événements de vie inattendus pour les collaborateurs et leur famille, en attribuant une aide adéquate.	24 mois de capital décès (naturel ou accidentel), ou rente équivalente. 24 mois de capital, ou rente équivalente, en cas d'invalidité totale permanente. Un régime de prévoyance aligné sur les meilleures pratiques de chaque pays.
HEALTH (Santé) 	Assurer aux collaborateurs et à leurs proches l'accès à un système de santé de qualité ainsi que des actions de prévention, en mettant davantage l'accent sur la santé mentale et émotionnelle, afin de créer une nouvelle approche globale de « l'écologie personnelle ».	Remboursement d'au moins 75 % des frais médicaux, en cas de risques majeurs (hospitalisation, chirurgie, médicaments pour les maladies chroniques et graves). Des actions de prévention et d'information sur la santé mentale et émotionnelle ainsi que des actions individuelles (check-up médical) et collectives (mélanome, diabète, obésité, VIH, etc.) sur la santé physique. EAP (<i>Employee Assistance Program</i>) dans toutes les filiales où ce service est disponible. Des actions de formation/sensibilisation/prévention à l'ergonomie. Une politique locale dans chaque filiale, visant à protéger les victimes de violences domestiques.
BALANCE (Equilibre vie professionnelle / personnelle) 	Permettre à chacun de vivre pleinement les moments forts de la vie, comme la maternité et la paternité et faire preuve de souplesse dans l'organisation du travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.	Un congé maternité d'au moins 14 semaines rémunérées à 100 %. Un congé paternité d'au moins 6 semaines rémunérées à 100 %. Une politique de travail hybride dans toutes les filiales, incluant jusqu'à 2 jours de travail à distance par semaine sur la base du volontariat, pour les collaborateurs éligibles, en accord avec le manager direct et en ligne avec l'organisation de l'équipe.
WORKPLACE (Environnement de travail) 	Offrir le meilleur espace de travail et ainsi permettre de travailler de façon agréable, pertinente et efficace, et en fonction de son activité, se rassembler, partager, apprendre, collaborer, créer ou se concentrer.	Nouveaux locaux accessibles en transport en commun et aux personnes handicapées. Grâce notamment aux services offerts aux collaborateurs par les campus et selon des normes mondiales élevées, L'Oréal offre des espaces de travail de grande qualité.



En 2021, **93 %⁽¹⁾** des employés permanents du Groupe ont accès à une protection financière en cas d'accidents de la vie, tels que le décès ou une invalidité permanente.

(1) Employés permanents du Groupe (Cosmétique) hors, dans certains pays, les contrats à temps partiels < 21 heures / semaine, les contrats occasionnels, les conseillers beauté et employés de boutiques, en sachant que l'intégration des acquisitions récentes et des nouvelles filiales est graduel.



En 2021, **97 %** ⁽¹⁾ des employés permanents du Groupe ont accès à une couverture santé alignée sur les meilleures pratiques de leur pays de résidence.

Les outils d'évaluation du programme

L'Oréal Share & Care

Dans une exigence de transparence et de fiabilité, l'ensemble du programme est régulièrement soumis à un système de mesure et d'évaluation pour vérifier que sa mise en place est conforme aux objectifs :

- auto-évaluation et définition du plan d'action au travers d'un outil de reporting : le *Follow-up-Tool*, renseigné annuellement par chaque filiale ;
- audit interne : la vérification détaillée de la mise en place du programme a été intégrée dans le plan des audits internes dans les filiales ;
- audit externe : certains indicateurs clés sont audités dans le cadre de l'audit externe annuel.

L'OIT associée du programme L'Oréal Share & Care

Le programme L'Oréal Share & Care a retenu l'attention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans le cadre de son étude sur la contribution des grandes entreprises à l'élargissement de la protection sociale dans le monde.

Une collaboration étroite s'est développée. L'OIT a ainsi lancé le *Global Business Network for Social Protection Floor* en octobre 2015. Ce dispositif permet d'agir collectivement et de se mobiliser pour créer un socle de protection sociale pour tous. L'Oréal est membre fondateur du nouveau réseau d'entreprises créé par l'OIT pour promouvoir la protection sociale partout dans le monde.

Une organisation du travail flexible

Dans chaque filiale, l'organisation du travail est établie selon le contexte local et l'activité exercée, dans le respect des obligations légales et contractuelles. Dans plusieurs filiales, l'organisation et le temps de travail font l'objet d'accords collectifs.

L'Oréal considère que la flexibilité du travail est un élément clé en matière d'attractivité. Lancée en 2021, la troisième étape de L'Oréal Share & Care a renforcé la flexibilité du travail avec la mise en place de la politique mondiale « Hybrid Working », qui prévoit jusqu'à 2 jours de travail à distance par semaine sur la base du volontariat, pour les collaborateurs éligibles, en accord avec le manager direct et en ligne avec l'organisation de l'équipe. En 2021, toutes les filiales du Groupe ont mis en place le travail à distance en tenant compte de l'évolution de la crise de la Covid 19 et ont adopté la nouvelle politique « Hybrid Working » quand cela a été compatible avec la situation sanitaire locale. Par ailleurs, 61 filiales ont désormais mis en place des horaires de travail flexibles.

Les collaborateurs qui ont fait le choix de travailler à temps partiel appartiennent à toutes les catégories de personnel. En 2021, 5 113 collaborateurs étaient à temps partiel, dont 4 597 femmes et 516 hommes.

Crise sanitaire de la Covid-19 : travail à distance et cybersécurité

La mise en place du télétravail a largement bénéficié des mesures de sécurité en vigueur au sein de L'Oréal, notamment le chiffrement des disques durs, l'utilisation de certificats de sécurité pour établir des connexions sécurisées, la protection anti-spam et anti-virus des mails, la

protection des accès internet une passerelle d'accès dans le cloud et l'authentification des utilisateurs un deuxième facteur.

Dans le cadre de la gestion de crise, cette protection a encore été renforcée principalement pour lutter contre les menaces de phishing avec notamment l'ajout d'une vérification supplémentaire des liens url dans les messages ainsi que la mise en évidence des mails provenant de l'extérieur.

Un dialogue social actif avec les collaborateurs et leurs représentants

En tant que signataire depuis 2003 du Pacte Mondial des Nations Unies et conformément à sa Politique Droits Humains Collaborateurs, L'Oréal respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Dans les pays où la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont limités ou interdits, L'Oréal met en place d'autres modes de dialogue avec les collaborateurs leur permettant d'exprimer leurs éventuelles préoccupations.

Dans le cadre de ce principe général, chez L'Oréal, le climat social est le fruit d'un dialogue permanent entre la Direction, les collaborateurs et leurs représentants, et ce dans le respect des droits syndicaux de chaque pays et avec une attitude neutre vis-à-vis des différentes organisations syndicales.

Lorsque les collaborateurs souhaitent être représentés par des représentants du personnel qualifiés, ces derniers sont élus par les collaborateurs sans interférence de l'entreprise. Ainsi, des instances représentatives du personnel sont en place dans la plupart des filiales européennes, dans plusieurs filiales asiatiques (Chine, Corée du Sud, Inde, Indonésie, Japon, Vietnam), en Afrique (Afrique du Sud, Kenya, Maroc), en Amérique du Nord et du Sud (Canada, États-Unis, Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique) ainsi qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande. Les représentants du personnel ont accès au lieu de travail, aux collaborateurs qui le souhaitent, aux accords de négociation collective, ainsi qu'à la documentation locale utile à l'accomplissement de leur mission, sous réserve du respect des règles légitimes liées à la confidentialité et à la sécurité du Groupe.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Au total, 86 % des employés du Groupe travaillent dans des filiales où des instances représentatives sont en place. 46 % des employés du Groupe sont couverts par une convention collective et 97 % d'entre eux sont couverts par des accords collectifs d'entreprise.

Deux administrateurs représentant les salariés sont membres du Conseil d'Administration de L'Oréal depuis 2014 (voir le paragraphe 2.2.1.3. « Deux administrateurs représentant les salariés depuis juillet 2014 » du présent document).

Un accord signé en 1996 entre L'Oréal et les organisations syndicales françaises et européennes a conduit à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/*European Works Council*. Cette instance alimente les débats et les réunions avec ses membres sur la situation actuelle du Groupe et ses perspectives futures, sur la base d'un agenda établi avec le Secrétariat de liaison. Cette Instance couvre environ 30 000 collaborateurs de 25 pays membres de l'Espace Économique Européen et du Royaume-Uni.

La politique sociale de L'Oréal permet la conclusion d'un certain nombre d'accords collectifs chaque année. En 2021, 148 accords ont été signés en France et 100 dans le reste du monde. Au total, le nombre d'accords en vigueur au 31 décembre 2021 était de 743 dont 424 en France. 117 accords en vigueur concernent, en totalité ou en partie, l'hygiène et la sécurité.

Ces accords concernent principalement l'organisation du travail, la rémunération et les conditions de travail (horaires de travail, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, travail à distance, hygiène et sécurité, etc.). Ils contribuent au bon fonctionnement et à la performance du Groupe puisqu'ils renforcent la participation des collaborateurs et le dialogue avec leurs représentants.

4.3.2.5. Offrir un système de rémunération motivant et compétitif

Les principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération de L'Oréal a pour but de contribuer à l'atteinte des objectifs du Groupe et s'inscrit pleinement dans sa stratégie de développement. La volonté de L'Oréal est d'attirer et de fidéliser les talents, de proposer des parcours de carrière motivants, d'encourager la performance et l'engagement de ses collaborateurs, tout en accompagnant l'évolution des métiers et du business.

Pour L'Oréal, performance sociale et performance économique sont en effet étroitement liées. Le Groupe s'assure que tous les collaborateurs reçoivent au moins le salaire minimum fixé par le droit local ou les conventions collectives applicables. Dans la majorité des pays, les plus bas salaires de base L'Oréal sont largement supérieurs aux salaires minimums nationaux en vigueur.

Une démarche de suivi des rémunérations est mise en place pour assurer que les collaborateurs permanents du Groupe perçoivent un salaire décent, c'est-à-dire permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques et avec le soutien d'experts indépendants.

Une approche de rémunération globale est en place, laquelle assure à chaque salarié un dispositif de rémunération compétitif, incluant les éléments de rémunération (salaire de base, variable, rémunération long terme) et les avantages sociaux.

Le Groupe met en œuvre une politique de rémunération qui allie compétitivité externe et équité interne, et qui rétribue la performance tant individuelle que collective. Les salariés sont associés aux résultats de l'entreprise au travers de dispositifs d'intéressement collectif liés aux résultats, déployés mondialement.

La politique de rémunération est formalisée au sein d'une charte et mise en œuvre par un réseau d'experts *Rewards* présents dans les différents pays. Des enquêtes externes sont conduites annuellement auprès de cabinets spécialisés pour s'assurer du positionnement de L'Oréal par rapport au marché local de référence.

Enfin, l'ambition de L'Oréal est que chaque salarié comprenne sa rémunération et la façon dont elle est déterminée. Le Groupe s'assure de communiquer avec clarté et transparence sur ce sujet.

La politique de L'Oréal en matière de rémunération s'appuie sur un système d'évaluation annuelle des collaborateurs appliqué dans l'ensemble des filiales du Groupe. Il permet de communiquer sur les modalités de détermination de la rémunération, le processus et les décisions prises. Les filiales du Groupe sont incitées à remettre aux collaborateurs, une fois par an, un document retraçant l'évolution de leur rémunération et de ses différents composants dans une optique de clarté et de transparence.

Frais de personnel (charges sociales incluses)

En millions d'euros	2019	2020	2021
Total	6 131	6 124	6 471

La comparaison entre les trois années intègre les effets de change et n'est pas représentative de l'évolution réelle des frais de personnel.

Plan d'actionnariat salarié

En cohérence avec la politique L'Oréal de partage de la croissance avec ses collaborateurs, L'Oréal a lancé en 2018 son premier plan d'actionnariat salarié au niveau mondial dont les résultats ont été très satisfaisants. Ce plan a d'ailleurs été reconnu par la Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS), qui a décerné à L'Oréal le Grand Prix CAC All Tradable en 2018.

Un deuxième plan d'actionnariat salarié a été mis en place en 2020, L'Oréal souhaitant donner une nouvelle occasion aux collaborateurs qui le souhaitent d'accompagner le développement de l'entreprise et de participer à son projet stratégique. Ces plans visent à rassembler, fédérer et fidéliser les collaborateurs en renforçant, partout dans le monde, le sentiment d'appartenance, l'engagement et la cohésion sociale. Les salariés éligibles ont eu la possibilité d'acheter des actions à des conditions privilégiées avec, lorsque la loi locale le permettait, une décote de 20 % sur le prix de référence de l'action et jusqu'à 4 actions offertes au titre de l'abondement.

Le plan a été déployé dans 57 pays en 2020, soit 6 nouveaux pays par rapport à 2018. Il a rencontré une nouvelle fois une grande adhésion avec un taux de participation de 35 %, similaire au premier plan, ce qui représente un niveau élevé parmi les entreprises qui ont mis en place des opérations d'actionnariat salarié ⁽¹⁾.

(1) Enquête 2019 sur l'actionnariat salarié de la FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés). L'étude regroupe les entités en France qui pratiquent l'actionnariat salarié et réalise de manière récurrente une analyse entre ces mêmes entités.

Plans d'attribution conditionnelle d'actions aux salariés (ACAs)

L'Oréal met en place des plans de rémunération long terme en faveur de ses salariés et de ses dirigeants mandataires sociaux dans un cadre international, prenant la forme d'attributions d'actions de performance.

L'objectif de ces attributions est double :

- motiver et associer les grands contributeurs à l'évolution future des résultats du Groupe ; et
- renforcer l'implication et le sentiment d'appartenance de ses bénéficiaires en les fidélisant dans la durée, dans un contexte de concurrence accrue des talents.

L'acquisition de ces actions est conditionnée à l'atteinte d'objectifs de performance et à la présence du bénéficiaire. Dans le cadre de la 19^e résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 21 avril 2022, le Conseil d'Administration du 9 février 2022, sur recommandation du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations, a décidé la possibilité d'intégrer dans ces plans d'attribution conditionnelle d'actions aux salariés, au-delà de la performance financière, des critères de performance extra-financière afin de les corrélés avec la stratégie de L'Oréal où performance économique et performance sociale vont de pair.

Afin d'assurer la cohérence avec les objectifs stratégiques du Groupe, le choix des bénéficiaires et des critères d'acquisition des droits fait l'objet d'une politique précise (voir paragraphe 7.4. « Plans d'animation à long terme » du présent document). Le Conseil d'Administration procède, après avis du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations, à l'attribution conditionnelle d'actions et définit les règles applicables.

53 % des bénéficiaires du plan du 7 octobre 2021 sont des femmes. Plus de 3 600 collaborateurs représentant environ 9,5 % des managers dans le monde, dont près de 58 % dans les filiales à l'international, bénéficient ou ont bénéficié d'au moins un plan de stock-options ou d'ACAs depuis 2017, et faisaient partie de l'effectif au 31 décembre 2021.

Intéressement, participation et profit sharing

Depuis de nombreuses années, la politique de L'Oréal est d'associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise avec l'objectif de renforcer leur sentiment d'appartenance, ainsi que leur motivation. Dans le cadre des systèmes d'intéressement, participation et profit sharing en place, 352 millions d'euros ont été redistribués aux collaborateurs de L'Oréal en 2021, sur la base des résultats de l'année 2020.

Dès 1968, un accord de participation a été conclu en France, suivi d'un accord d'intéressement en 1988, accords constamment renouvelés depuis.

L'Oréal a mis en place le *Worldwide Profit Sharing Program* à partir de 2001 dans toutes les filiales du Groupe dans lesquelles les salariés ne bénéficient pas de dispositifs d'intéressement légaux ou conventionnels. Les montants versés dans ce cadre sont calculés localement sur la base du chiffre d'affaires et des bénéfices réalisés par chaque filiale, par rapport aux objectifs budgétés.

En 2021, L'Oréal a décidé, à titre exceptionnel, d'accorder un profit sharing minimum de 2 semaines de salaire partout dans le monde à la suite d'une année 2020 marquée par la crise sanitaire de la Covid-19. Par ce geste, le Groupe a souhaité saluer l'effort collectif de ses collaborateurs durant cette période difficile.

Montants versés au titre de ces programmes (en millions d'euros)	2019	2020	2021
Total ⁽¹⁾	310	368	352

(1) Intéressement, participation, abondements, Profit Sharing.

Régimes de prévoyance et de retraite

L'Oréal souhaite s'assurer que ses collaborateurs bénéficient de régimes de retraite et de prévoyance compétitifs dans tous les pays. Depuis 2002, un Comité de Surveillance des Régimes de Retraite et de Prévoyance veille à la mise en œuvre de ces régimes dans les filiales et au suivi de la politique de retraite et de prévoyance de L'Oréal.

Les engagements de L'Oréal en matière de garantie de prévoyance s'expriment dans le pilier Protection du programme L'Oréal Share & Care. Dans toutes les filiales, L'Oréal garantit le versement d'un capital équivalent à 24 mois de salaire minimum en cas de décès, ou rente équivalente, ou d'invalidité totale permanente, ou davantage lorsque la pratique locale est supérieure.

Les caractéristiques des régimes de retraite et des autres avantages de fin de carrière offerts par les filiales varient en fonction des lois et des réglementations applicables ainsi que des pratiques locales.

Dans 88% des pays où L'Oréal est présent avec ses collaborateurs le Groupe participe à la constitution de compléments de retraite au-delà des minima prévus par la sécurité sociale.

Les régimes de retraite sont financés par des versements à des fonds spécialisés ou par la constitution de provisions, en accord avec les normes comptables adoptées par L'Oréal. La performance des gestionnaires des principaux fonds constitués, de même que la notation de la stabilité financière des dépositaires, font l'objet d'un suivi régulier du Comité de Surveillance.

L'Oréal ne propose pas de régimes de retraite d'entreprise dans les pays qui ne disposent pas d'un cadre légal approprié ou d'instrument d'investissement à long terme ainsi que dans les pays disposant d'une couverture sociale publique satisfaisante. Le Comité de Surveillance reste attentif à l'évolution des situations locales et, lorsqu'elles l'exigent, des régimes complémentaires sont mis en place.

Panorama des dispositifs de retraite et de prévoyance en France

Régime de retraite

Afin de compléter les régimes de retraite obligatoires, L'Oréal a mis en place les dispositifs de retraite supplémentaire décrits ci-après :

Régime à cotisations définies

L'Oréal a mis en place, en septembre 2003, un « régime de retraite à cotisations définies ».

Toutes les catégories de collaborateurs sont bénéficiaires de ce régime après un an d'ancienneté, co-financé entre L'Oréal et le collaborateur, qui permet ainsi la constitution, pour tous, d'une épargne retraite.

Ce régime ouvre droit au versement au retraité, après liquidation de ses droits à pension auprès du régime Vieillesse de la Sécurité Sociale, d'une rente gère (ou d'un capital sous conditions) calculée en fonction du capital constitué par les cotisations versées et leurs produits financiers au terme de la carrière du collaborateur, ainsi qu'en fonction de l'option de rente choisie.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Le régime a été transformé le 1^{er} avril 2021 en PERO (Plan d'Épargne d'Entreprise Obligatoire) dans le cadre des aménagements prévus par la loi Pacte. Cela a permis de nombreuses améliorations du régime, telles que de nouvelles possibilités d'alimentation, une gestion financière plus diversifiée et des conditions de sortie plus flexibles.

Régimes à prestations définies

L'Oréal a également mis en place plusieurs régimes de retraite à prestations définies à droits aléatoires, différentiels puis additifs, afin de tenir compte des évolutions importantes impactant ces régimes et dans l'objectif d'aboutir à un système cohérent entre les différents régimes de retraite existant dans l'entreprise.

L'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 transposant la directive européenne du 16 avril 2014 ne permet plus l'acquisition de nouveaux droits supplémentaires dans les régimes ouverts le 20 mai 2014 au titre des périodes d'emploi postérieures au 31 décembre 2019. Dans ce contexte, L'Oréal a procédé à la cristallisation des droits au 31 décembre 2019 et a finalisé en 2021 la mise en place de deux régimes de substitution à droits acquis conformes à l'ordonnance n° 2019-697 pour les périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2020, suite à la publication de la circulaire le 23 décembre 2020, soit le régime de « Retraite supplémentaire des Retraités Anciens Cadres Dirigeants à droits acquis » et la « Garantie de Ressources des Retraités Anciens Cadres Dirigeants à droits acquis ». Ces régimes sont considérés comme la continuation des anciens régimes en raison de la cohérence en termes de population et d'avantages.

Le régime de « Retraite supplémentaire des Retraités Anciens Cadres Dirigeants » concerne les retraités ayant assumé la responsabilité de dirigeant pendant une durée minimum de 10 ans et embauchés ou promus à cette qualification à compter du 1^{er} janvier 2016 et avant le 4 juillet 2019, et qui achèveront leur carrière au sein de l'entreprise. Il s'agit d'un régime de retraite à prestations définies additif qui ouvre droit au versement d'une rente gère. Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des droits est la partie du salaire qui excède 6 plafonds annuels de Sécurité Sociale. La base de calcul de la retraite supplémentaire est la moyenne des salaires de référence revalorisés des trois meilleures années complètes d'activité, parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière. La retraite supplémentaire est de 1,36 % de la base de calcul par année d'ancienneté au sein du Groupe jusqu'au 31 décembre 2019, dans la limite de 25 ans. Le retraité qui le souhaite pourra choisir une option de rente de réversion.

L'accès à la « Garantie de Ressources des Retraités Anciens Cadres Dirigeants » a été fermé le 31 décembre 2015. Ce régime, créé le 1^{er} janvier 2001, était ouvert aux anciens cadres dirigeants de L'Oréal qui remplissaient, outre la condition d'avoir achevé leur carrière dans l'entreprise, celle, notamment, d'y avoir eu le statut de dirigeant durant au moins dix ans au terme de leur carrière. Ce régime ouvre droit au versement au retraité bénéficiaire d'une rente gère et, après son décès, au versement, sous conditions, au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s) d'une rente de réversion et, aux enfants, d'une rente d'orphelin. La base de calcul de la Garantie de Ressources est la moyenne des salaires des trois meilleures années parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière au sein de L'Oréal. La Garantie de Ressources est calculée en fonction du nombre d'années d'activité professionnelle dans l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2019, dans la limite de 25 ans, chaque année permettant une augmentation progressive et régulière de

1,8 % du niveau de la Garantie. La Garantie de Ressources brute ne peut excéder 50 % de la base de calcul ni excéder la moyenne de la partie fixe des salaires. Une rente brute et un capital constitutif brut sont ensuite calculés, en prenant en compte la somme des pensions annuelles acquises par le retraité du fait de son activité professionnelle et en prenant pour âge du bénéficiaire l'âge de 65 ans. La rente gère est issue de la conversion en rente à l'âge du bénéficiaire à la date de la liquidation du capital constitutif brut diminué du montant de toutes les indemnités dues en raison de la cessation du contrat de travail, hors préavis et congés payés, et de l'ensemble des salaires versés à l'occasion d'un congé de fin de carrière. Environ 330 dirigeants sont éligibles à ces régimes, s'ils en remplissent toutes les conditions après avoir achevé leur carrière dans l'entreprise.

L'accès à la « Garantie de Retraite des Membres du Comité de Conjoncture » est fermé depuis le 31 décembre 2000. Cet ancien dispositif ouvrait droit au versement au retraité bénéficiaire, après qu'il ait achevé sa carrière dans l'entreprise, d'une rente gère et, après son décès, au versement sous certaines conditions, au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s) d'une rente de réversion et, aux enfants, d'une rente d'orphelin. La base de calcul de la Garantie de Retraite est la moyenne des salaires des trois meilleures années parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière au sein de L'Oréal. La Garantie de Retraite est calculée en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire, dans la limite de 40 ans, sachant qu'à la date de fermeture du régime, le 31 décembre 2000, l'ancienneté minimum requise était de 10 ans. La Garantie de Retraite ne peut excéder 40 % de la base de calcul, majorée de 0,5 % par année pendant les vingt premières années puis de 1 % par année pendant les vingt suivantes, ni excéder la moyenne de la partie fixe des salaires. Environ 120 dirigeants actifs ou retraités sont concernés par ce régime sous réserve, pour les actifs, qu'ils en remplissent toutes les conditions après avoir achevé leur carrière dans l'entreprise.

Plan épargne retraite collectif (PERCO)

Depuis 2003, L'Oréal propose aux collaborateurs de se constituer une épargne en vue de la retraite dans le cadre du PERCO. Si la participation est placée dans le PERCO, un abondement de 100 % est versé par l'entreprise sur les 1 200 € premiers euros brut et 50 % au-delà (plafond à 4 600 €/an au total des abondements PERCO). Pour les collaborateurs qui versent pendant 5 années consécutives 100 % de leur participation dans le PERCO, un abondement de 600 € brut est versé dans le PERCO (Club PERCO) la cinquième année. Depuis 2021, à compter de la sixième année consécutive de placement de 100 % de la participation dans le PERCO, un abondement de 150 € brut supplémentaire est versé. Chaque année, les collaborateurs peuvent également transférer 10 jours de CET (Compte Épargne Temps) dans le PERCO, ces jours sont abondés à + 20 %.

Aménagement de fin de carrière

L'Oréal porte une grande attention aux conditions de départ à la retraite de ses collaborateurs. Les dispositifs existants sont notamment :

- le congé de fin de carrière (CFC) : cet aménagement de fin de carrière consiste à dispenser d'activité les collaborateurs, avec maintien de leur rémunération (dans la limite de 10 611 euros bruts/mois) ainsi que de la participation, de l'intéressement et des congés payés. Le CFC peut aller de 3 mois pour 20 ans d'ancienneté à 9 mois pour 30 ans d'ancienneté et plus ; et

- l'indemnité de départ à la retraite (IDR) : le barème mis en place par accord collectif est plus favorable que celui de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. Ainsi, un collaborateur peut bénéficier, au moment de son départ à la retraite, d'une IDR allant de 2 mois de salaire pour 5 ans d'ancienneté à 8 mois de salaire pour 40 ans d'ancienneté. Afin d'augmenter sa dispense d'activité, il peut opter pour la conversion de tout ou partie de son IDR en temps, ou choisir le paiement de tout ou partie de son IDR, qui interviendra au moment de son départ.

Ces engagements font l'objet d'une couverture financière externe dont l'objectif est de constituer progressivement des fonds alimentés par des primes versées à des organismes externes.

- Le Compte Epargne Temps (CET) : ce dispositif facultatif permet d'aménager la fin de carrière ou d'améliorer les ressources à la retraite. Le CET s'alimente en temps avec un maximum de 10 jours de congés par an, dont 5 jours abondés de + 25 % et/ou en argent, jusqu'à 6 % de la rémunération brute par an. Il est plafonné à 300 jours. Le CET permet de financer un passage à temps partiel à partir de 55 ans, cesser son activité plus tôt avant la retraite, augmenter les revenus à la retraite, percevoir un capital au moment du départ en retraite, l'épargne CET étant valorisée sur la base du dernier salaire. Il est possible de transférer 10 jours maximum par an vers le RCD ou le PERCO L'Oréal (abondement de + 20 % par l'entreprise pour les jours de CET transférés vers le PERCO).

Régimes de prévoyance en France

Au-delà des garanties obligatoires conventionnelles, L'Oréal a mis en place, en France, par voie d'accord, un régime de prévoyance offrant des garanties collectives complémentaires à ses collaborateurs.

L'ensemble de ces garanties est fondé sur les rémunérations brutes pouvant aller jusqu'à 8 plafonds de la sécurité sociale. Elles sont généralement financées sur les tranches A, B et C, sauf la rente éducation qui l'est sur A et B et la rente de conjoint qui l'est sur B et C.

Ce régime de prévoyance garantit :

- en cas d'incapacité, à tous les collaborateurs, 90 % de leur rémunération brute limitée à 8 plafonds de la sécurité sociale, à concurrence de celle-ci nette de charges, ceci au-delà des 90 premiers jours d'arrêt ; en cas d'invalidité, à tous les collaborateurs, une fraction, fonction du taux d'invalidité, allant jusqu'à 90 % de leur rémunération brute limitée à 8 plafonds de la sécurité sociale, à concurrence de celle-ci nette de charges ;
- en cas de décès :
 - pour tous les collaborateurs, le versement d'un Capital Décès, majoré en fonction de sa situation familiale. Son montant est doublé en cas de décès accidentel ;
 - pour les salariés affiliés au régime de prévoyance des cadres, des salariés relevant de l'article 36 de la convention AGIRC et des VRP, le versement d'une rente de conjoint au conjoint survivant. Elle assure à celui-ci des ressources voisines de la pension de réversion versée au titre des cotisations de retraite complémentaire sur la partie de la rémunération supérieure au plafonds annuel de la sécurité sociale si le décès était survenu à 65 ans ; et
 - pour tous les collaborateurs, le versement d'une rente éducation à chaque enfant à charge, selon un barème fonction de son âge.

Le montant total des capitaux constitutifs de ces garanties ne peut excéder 2,3 millions d'euros par événement.

Capital décès minimum garanti

L'Oréal a mis en place une garantie Décès supplémentaire qui complète, le cas échéant, pour tous les collaborateurs, le Capital Décès à concurrence de 3 années de rémunération moyenne. Le montant total des capitaux sous risque constitutifs des rentes de conjoint et d'éducation, du Capital Décès et du Capital Décès Minimum Garanti, est plafonné.

Frais de santé

Le régime des frais de santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés de L'Oréal et de ses filiales françaises. Ceux-ci ont la possibilité d'y faire adhérer les membres de leur famille. Les cotisations sont en général individuelles. La cotisation du salarié fait l'objet d'un financement partiel par la Société.

4.3.2.6. Promouvoir la Diversité, l'Équité et l'Inclusion

La Diversité, l'Équité et l'Inclusion font partie des engagements stratégiques du Groupe qui a pour objectif d'avoir des équipes qui reflètent la diversité de ses consommateurs à travers le monde et de proposer à tous ses collaborateurs un environnement de travail équitable et inclusif. Le Groupe adopte également une démarche inclusive envers les communautés, les prestataires et les parties prenantes. La stratégie du Groupe en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion, est construite autour de quatre piliers prioritaires :

1. **Genre et LGBTQIA+** : atteindre l'équité des genres à tous les niveaux et fonctions de l'entreprise ; contribuer à la mise en place d'environnements plus inclusifs en faveur de la communauté LGBTQIA+ partout dans le monde ; s'engager contre tout type de harcèlement et de violence, notamment le sexisme et le harcèlement sexuel, ainsi que les violences liées au genre ;
2. **Handicap** : accélérer l'inclusion des personnes en situation de handicap, à travers des actions ciblées, avec un objectif minimum de collaborateurs en situation de handicap dans tous les pays ;
3. **Origines socio-économiques et multiculturelles** : promouvoir et accroître la diversité d'origines socio-économiques et culturelles dans les équipes du Groupe ;
4. **Âge et générations** : encourager l'échange et la coopération entre les collaborateurs à travers les générations.

La politique du Groupe en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion se traduit également par une démarche envers ses fournisseurs (voir paragraphe 4.3.3.6. « Les mesures prises en faveur des communautés » du présent document), ses consommateurs, ses partenaires, les communautés et les ONG et associations dédiées à l'inclusion sur chaque continent.

Pour atteindre ses objectifs, L'Oréal s'appuie notamment sur un réseau interne de « Coordinateurs Diversité » dans l'ensemble de ses entités, garants de la politique Groupe de Diversité, d'Équité et d'Inclusion qu'ils adaptent à leur contexte local.

Le Groupe partage ses réalisations et avancées dans une rubrique dédiée sur le site loreal.com.

Pour mesurer la perception de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion des collaborateurs, une enquête annuelle sur l'engagement des collaborateurs, « Pulse », menée en interne, intègre des questions à ce sujet.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Concernant la publicité et le marketing des produits, L'Oréal s'engage à communiquer de façon responsable en veillant à respecter l'infinie diversité des besoins et désirs de beauté dans le monde. Dans sa Charte Éthique, le Groupe s'engage à ne pas porter atteinte, dans ses publicités, à la dignité de la personne humaine ou présenter des stéréotypes dégradants. Il est également sensible aux éventuelles réactions aux publicités du Groupe de la part des différents groupes religieux, ethniques, culturels ou sociaux.

Pour renforcer notre engagement pour un marketing et une publicité plus inclusifs, L'Oréal a rejoint l'Unstereotype Alliance en 2021, une initiative menée par des entreprises convoquées par ONU Femmes. L'Unstereotype Alliance rassemble des annonceurs, des leaders de l'industrie et des créateurs dont l'objectif est de mettre fin aux stéréotypes toxiques dans les publicités.

Équité des genres : la parité et l'égalité professionnelle femmes/hommes

Atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes, jusqu'aux fonctions les plus stratégiques, est un enjeu clé pour L'Oréal afin de renforcer la capacité à innover tout en favorisant une culture d'inclusion. Le Groupe veille ainsi à ce que tous les métiers soient accessibles aux femmes comme aux hommes, tant au niveau du recrutement qu'en matière d'opportunités d'évolution professionnelle. Une attention particulière est portée aux périodes charnières telles que la parentalité (voir le paragraphe « Le programme L'Oréal Share & Care : un accélérateur de progrès social » au sein du paragraphe 4.3.2.4.).

La politique de diversité et de mixité déployée dans le Groupe comprend notamment un objectif de maintien chaque année d'une proportion de collaborateurs de chaque sexe qui ne peut être inférieure à 40 % au sein des postes stratégiques (environ 300 postes). La Direction Générale rend compte annuellement au Conseil d'Administration de cette politique et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé. Dans le

cadre de la 19^e résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 21 avril 2022, le Conseil d'Administration du 9 février 2022, sur recommandation du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations, a décidé la possibilité d'intégrer dans les plans de rémunération à long terme, au-delà de la performance financière, des critères de performance extra-financière dont un critère lié à la parité femmes-hommes au sein des postes stratégiques.

Depuis mars 2019, L'Oréal publie son « Index de l'égalité professionnelle femmes/hommes », calculé conformément aux cinq indicateurs définis par la loi dite « Avenir professionnel ». Cet Index Groupe 2022 s'établit à 97 % sur l'ensemble des entités françaises de L'Oréal.

Depuis 2007, L'Oréal s'appuie sur l'INED (Institut National d'Études Démographiques) pour procéder à l'analyse annuelle des écarts de rémunération entre femmes et hommes travaillant en France. L'objectif est de garantir, à compétences égales, un niveau de classification et de salaires identiques. Les écarts des médianes de rémunération en France sont passés de 10 % en 2007 à 0 % en 2019 pour l'ensemble des catégories⁽¹⁾ (stable en 2020).

En plus de l'analyse INED en France, L'Oréal a lancé en 2020 un outil global de mesure de l'égalité salariale femmes/hommes « toutes choses égales par ailleurs » (net des effets de structure) certifié par EDGE.

Cette analyse a été menée dans 28 pays pour l'année 2021 (représentant plus de 80 % de l'effectif mondial) : Allemagne, Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chine, Chili, Corée du Sud, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Inde, Indonésie, Irlande, Italie, Japon, Mexique, Norvège, Pérou, Philippines, Royaume-Uni, Russie, Suède, Suisse, Thaïlande.

Selon cette analyse, la moyenne des écarts salariaux « non expliqués » observés dans ces pays est de -0.76% en faveur des hommes. L'Oréal a pour ambition d'éliminer tout écart salarial « non-expliqué » lié au genre dans tous les pays analysés d'ici 2025.

L'Oréal et la parité

Les femmes représentent au 31 décembre 2021 :

- 69 % de l'effectif total ;
- 49 % des expatriés en place ;
- 47 % des postes stratégiques⁽²⁾ ;
- 66 % de collaborateurs ayant eu une promotion ;

- 59 % des directeurs des marques internationales⁽³⁾ ;
- 51 % de l'ensemble des postes clés au sein de L'Oréal S.A.⁽³⁾ ;
- 55 % de l'ensemble des postes clés au sein du Groupe⁽⁴⁾ ;
- 32 % des membres du Comité Exécutif ; et
- 50 % des membres du Conseil d'Administration.

L'Oréal a choisi de faire auditer ses pratiques et politiques en matière d'égalité femmes/hommes et s'appuie sur deux organismes indépendants afin de mesurer et d'évaluer la situation de ses filiales : *Gender Equality European & International Standard* (GEEIS) et *Economic Dividend for Gender Equality* (EDGE).

Depuis 2010, le siège du Groupe ainsi que 23 de ses pays ont été labellisés GEEIS et sont audités tous les deux ans par Bureau Veritas pour mesurer les progrès accomplis. Les pays actuellement certifiés sont les suivants : Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, République tchèque, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède et Royaume-Uni.

À ce jour, 8 autres pays s'appuient sur le processus de certification EDGE. Pour être certifiés, les pays sont audités par les organismes tiers Flocert ou Intertek. L'Oréal USA a été le premier pays à obtenir le label en 2014. Les pays actuellement certifiés sont les suivants : Australie, Brésil, Canada, États-Unis, Inde, Philippines, Russie, Suisse.

En 2021, L'Oréal Brésil a été la première filiale du Groupe à être certifiée « EDGE Lead », qui est le plus haut niveau de certification EDGE.

En 2021, L'Oréal USA et L'Oréal Canada ont été les premières filiales du Groupe à être validées « EDGE Plus », qui est une analyse supplémentaire de l'équité intersectionnelle (identité de genre, orientation sexuelle, âge, ethnicité, handicap et nationalité).

⁽¹⁾ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

⁽²⁾ Pour plus d'informations, voir la rubrique « Chiffres clés Diversité, Équité et Inclusion » sur le site Internet loreal.com.

⁽³⁾ Postes stratégiques incluant le Comité Exécutif (environ 300 postes).

⁽⁴⁾ Il s'agit des postes à plus forte responsabilité : postes stratégiques, autres postes clés suivis au niveau Groupe et postes clés suivis au niveau local/régional. Ces postes représentent 12 % des collaborateurs de L'Oréal S.A. au 31 décembre 2021.

⁽⁵⁾ Il s'agit des postes à plus forte responsabilité : postes stratégiques, autres postes clés suivis au niveau Groupe et postes clés suivis au niveau local/régional. Ces postes représentent 6,2 % des collaborateurs du Groupe au 31 décembre 2021.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Au total, en 2021, 31 pays ¹ sont certifiés EDGE ou GEEIS, ce qui correspond à plus de 60 % de l'effectif du Groupe.

Être une entreprise engagée contre les violences liées au genre

En 2018, L'Oréal a été la première entreprise à rejoindre le réseau « *One in Three Women* », premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes ⁽¹⁾. Son objectif est de créer et d'expérimenter des dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes et de soutenir les collaboratrices concernées, en lien avec les associations spécialisées.

Des actions concrètes ont été mises en place en 2021 avec le réseau « *One in Three Women* », telles que :

- la mise à disposition d'un e-learning en 5 langues pour sensibiliser les collaborateurs ;
- le lancement de 4 nouveaux épisodes dédiés à la place des violences conjugales dans l'entreprise avec les témoignages de personnes ayant été confrontées à ce type de violences, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

L'Oréal participe régulièrement à des conférences internationales pour témoigner des actions menées pour lutter contre les violences faites aux femmes tels que *Global Summit of Women*, *UN Global Compact*, *Women's Business Council*.

Après s'être engagé en 2019 aux côtés de l'ONG CARE pour soutenir l'adoption à l'Organisation Internationale du Travail de la première convention internationale contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, L'Oréal a établi en 2020 une politique RH dédiée aux violences conjugales. Le déploiement mondial de cette politique a débuté en 2021 avec de fortes ambitions pour 2022.

Lors de son lancement en 2018, l'initiative #StOpE, contre le sexisme dit « ordinaire » au travail, menée par L'Oréal France avec AccorHotels et EY, a permis de mobiliser 30 entreprises et organisations qui ont signé un acte d'engagement sous le haut patronage du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Aujourd'hui, 114 organisations participent à cette initiative qui a pour objectif de promouvoir les bonnes pratiques pour lutter contre le sexisme au travail. Un déploiement de cette initiative à l'international a débuté en janvier 2021 au sein du Groupe. Un e-learning a été également développé de façon collaborative entre 7 entreprises du réseau.

Contribuer à la mise en place d'environnements plus inclusifs en faveur de la communauté LGBTQIA+

En étant présent sur tous les continents, L'Oréal contribue à la mise en place d'environnements plus inclusifs en faveur de la communauté LGBTQIA+ ⁽²⁾.

Depuis 2018, le Groupe fait partie des sponsors des « Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises » dans la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTQIA+ établies par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme.

En 2019, une politique concernant les co-parents a été mise en place en France et aux États-Unis, avec les mêmes droits établis pour le congé paternité, qui a été porté respectivement à 6 et 8 semaines de congé intégralement

rémunéré. Cette politique a été intégrée en 2021 dans la nouvelle édition du programme L'Oréal Share & Care.

En 2020, L'Oréal a publié sa Politique Droits Humains Collaborateurs.

L'Oréal USA a de nouveau reçu la note maximale de 100 au Corporate Equality Index 2021 de la *Human Rights Campaign Foundation*, ce qui confirme son engagement.

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'Oréal mène depuis plus de 20 ans une politique mondiale en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. En 2021, le Groupe emploie 1 509 collaborateurs statutaires en situation de handicap soit 1,8 % de l'effectif total. L'Oréal a comme objectif d'atteindre 2 % de collaborateurs statutaires en situation de handicap d'ici 2025 à travers le Groupe. Le pilier handicap de la politique Diversité, Équité et Inclusion de L'Oréal recouvre les cinq priorités suivantes :

- recrutement : L'Oréal promeut le recrutement de personnes en situation de handicap dans tous les pays ;
- déclaration du handicap : créer les conditions pour que les collaborateurs puissent déclarer leur handicap, de sorte que l'entreprise puisse adapter les postes, les emplois et la prise en charge ;
- accessibilité numérique : toute nouvelle plateforme numérique doit désormais répondre à cet objectif ;
- sensibilisation des collaborateurs : la réussite du pilier Handicap de la politique Diversité, Équité, et Inclusion est étroitement liée à la communication interne et à la formation menée chez L'Oréal ; et
- partage de bonnes pratiques : la collaboration avec des experts, des associations et ONG reconnues sur le sujet est un élément important pour faire progresser l'inclusion au sein du Groupe et en dehors.

Membre actif de l'OIT depuis 2010, L'Oréal a été l'un des premiers signataires de la Charte du Réseau mondial Entreprises & Handicap en 2015. L'Oréal assure la présidence de ce réseau pour l'année 2021.

En novembre 2020, L'Oréal est devenu membre *The Valuable 500*, un collectif global d'entreprises dont l'objectif est de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap. En 2021, L'Oréal a partagé son engagement en matière de handicap auprès de ce collectif, et participe également aux échanges afin d'identifier de bonnes pratiques et de permettre l'accélération des actions sur ce sujet prioritaire.

Renforcer la diversité multiculturelle et socio-économique

L'Oréal a pour ambition de refléter, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, la diversité des marchés dans lesquels le Groupe opère. Une attention particulière est ainsi portée à la diversification des viviers de recrutement, à l'égalité des chances en termes d'évolution professionnelle et à la sensibilisation des collaborateurs et du management à ce sujet.

170 : Nombre de nationalités (dans l'effectif global) réparties au sein des 68 pays ⁽³⁾.

¹ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

(1) Initiative de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) et de la Fondation Ceting.

(2) LGBTQIA+ : Lesbien, Gay, Bisexuel, Transgenre, Queer, Intersexe, Asexuel, +.

(3) Reporting RH.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

L'Oréal soutient depuis 2015 le réseau « Égal au travail » d'ENAR (Réseau européen contre le racisme) qui permet de faire progresser ce sujet important. Depuis 2019, L'Oréal fait activement partie du *Tent Partnership for Refugees*, un réseau mondial de plus de 200 entreprises qui soutient les réfugiés. Ce partenariat permet à L'Oréal de renforcer la diversité socio-économique et multiculturelle de ses équipes, d'offrir des opportunités d'emploi aux candidats concernés et de faciliter leur inclusion dans leur pays d'accueil. En 2021, L'Oréal s'est engagé à participer à un programme de mentorat d'une durée de trois ans pour 50 femmes réfugiées en France, en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas.

Lors de la journée mondiale des réfugiés 2021, le Directeur Général de L'Oréal a signé une tribune avec d'autres dirigeants dans le cadre du collectif *Refugees Are Talents* et a participé à des rencontres professionnelles et à divers événements internationaux pour encourager le recrutement de réfugiés dans nos équipes.

Former les collaborateurs à la Diversité, l'Équité et à l'Inclusion

Afin d'accompagner ces initiatives, L'Oréal forme ses collaborateurs à la Diversité, l'Équité et à l'Inclusion en organisant les Ateliers des Diversités. Cette formation est désormais disponible en classe virtuelle. Depuis 2007, plus de 75 000 collaborateurs ont été formés lors de ces ateliers.

Depuis 2010, L'Oréal participe au programme EVE, une initiative du groupe Danone dont l'objectif est d'aider les femmes à être actrices du changement dans leur entreprise et à développer leur leadership et leur carrière. Depuis son lancement, plus de 650 collaborateurs du Groupe ont participé à ce programme. Le Groupe a souhaité aller plus loin en créant aux côtés de Danone une édition en Asie dès 2014 (EVE Asie-Pacifique) et une en Afrique (EVE Afrique) depuis 2017.

Sur la plateforme interne du Groupe dédiée à la formation, MyLearning, une page consacrée aux sujets liés à la Diversité,

l'Équité et l'Inclusion a été créée en 2020. Plus de 80 ressources de formation sont désormais disponibles.

En 2021, le Groupe a mis à disposition 9 nouveaux e-learning abordant les thèmes suivants : les micro-agressions, le sexisme, les biais inconscients, la santé mentale, l'accessibilité numérique, les violences conjugales, le cyberharcèlement, l'inclusion de la communauté LGBTQIA+ sur le lieu du travail, la lutte contre le racisme au travail, ainsi que des e-conférences trimestrielles et une sélection de podcasts.

Les récompenses obtenues en 2021

L'Oréal a été récompensé à plusieurs reprises pour son exemplarité en matière de Diversité, Équité et Inclusion :

- Pour la cinquième année consécutive, L'Oréal a été reconnu par Bloomberg dans son Gender-Equality Index 2022 (GEI) pour ses engagements en faveur du leadership féminin, de la gestion des talents, ainsi que de la parité, de l'inclusion, et des politiques en matière de harcèlement sexuel. En 2022, le Bloomberg Gender-Equality Index comporte 418 entreprises internationales ayant leurs sièges dans 45 pays du monde.
- L'Oréal est reconnu parmi les 100 entreprises les mieux notées en matière de diversité et inclusion dans le Refinitiv Diversity & Inclusion Index 2021. L'indice international est établi à la suite d'une analyse de plus de 11 000 sociétés cotées en bourse.
- Pour la quatrième année consécutive, L'Oréal figure parmi les 5 entreprises les plus avancées dans le monde en matière d'égalité femmes/hommes, selon le classement Equileap Global Gender-Equality Ranking 2021 évaluant près de 4 000 entreprises dans 23 pays. L'Oréal occupe la quatrième place mondiale de ce classement, la première dans le secteur des biens de consommation et la première en France.
- En 2021, L'Oréal a remporté le prix spécial « Parité du Top 100 » de la féminisation des instances dirigeantes, lors de la 8^e édition du Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120.

4.3.3. Politique en faveur des Droits Humains

4.3.3.1. Un engagement de toute l'organisation

Les engagements de L'Oréal en faveur des Droits Humains se fondent en particulier sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, bien que ces conventions n'aient pas été toutes ratifiées par l'ensemble des pays où L'Oréal est présent.

La Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, membre du Comité Exécutif, a pour mission de superviser le respect des Droits Humains et des Libertés Fondamentales dans le Groupe. Cette mission lui a été confiée par le Directeur Général de L'Oréal, auquel elle rend compte.

La Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale dispose d'un budget et d'une équipe dédiée, composée d'experts en matière de Droits Humains. Elle s'appuie sur toutes les équipes et ressources du Groupe pour mener à bien sa mission.

Un réseau dédié de Correspondants Droits Humains couvrant l'ensemble des marchés du Groupe permet le déploiement des engagements du Groupe en matière de Droits Humains.

Le Comité Droits Humains, présidé par la Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale et composé des représentants des différentes activités, fonctions et Zones (dont les Achats, RH, RSE, Sécurité, Sécurité, etc.), permet la coordination et l'échange sur la mise en œuvre de la politique Droits Humains du Groupe. Son objectif principal est de permettre l'émergence d'une culture Droits Humains dans le Groupe.

Le Groupe a effectué un travail de revue générique des sujets Droits Humains liés aux activités opérationnelles et aux relations commerciales du Groupe, et a identifié 4 groupes de parties prenantes impactées qui structurent la politique Droits Humains :

- les Droits Humains des collaborateurs ;
- les Droits Humains des salariés des fournisseurs du Groupe ;
- les Droits Humains des consommateurs ; et
- les Droits Humains des communautés.

Pour concrétiser ses ambitions en matière de Droits Humains et pour faire face à ces risques, L'Oréal adhère notamment au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003 et s'engage à respecter l'ensemble des Droits Humains internationalement reconnus. Un partenariat spécifique a en outre été signé en 2019 avec le *Danish Institute for Human Rights* pour accompagner le Groupe dans la mise en œuvre des Droits

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Humains. Cet engagement de respect des Droits humains est soutenu chaque année au plus haut niveau de l'entreprise par son Directeur Général, par le Directeur Éthique, Risques et Conformité et par la Directrice de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, qui préside également le Comité Droits Humains du Groupe.

Conscient de l'importance de l'enjeu tout au long de sa chaîne de valeur, L'Oréal s'est fixé des objectifs ambitieux en faveur des Droits Humains, s'agissant de protection des données personnelles (voir paragraphe 4.3.3.2. « Engagement de L'Oréal en matière de protection des données personnelles »), vis-à-vis de ses consommateurs (voir

paragraphe 4.3.3.3. « Les mesures prises en faveur des consommateurs »), de ses collaborateurs (voir paragraphe 4.3.3.4. « Les mesures prises en faveur des collaborateurs de L'Oréal »), des salariés des fournisseurs (voir paragraphe 4.3.3.5. « Les mesures prises en faveur des salariés des fournisseurs du Groupe dans le cadre de leurs conditions de travail »), des communautés (voir paragraphe 4.3.3.6. « Les mesures prises en faveur des communautés ») et en particulier des femmes (voir paragraphe 4.3.3.7. « Les mesures en faveur de la promotion des droits des femmes »), au moyen de divers documents internes ou publics.

Charte Éthique	Engagements de L'Oréal à respecter et promouvoir les Droits Humains, en se référant en particulier à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme de 2011.
Politique Droits Humains	Engagements de L'Oréal auprès de ses parties prenantes, notamment ses consommateurs et la société civile, et décrivant la façon dont ces engagements sont respectés en pratique.
Politique Droits Humains Collaborateurs	En 2020, L'Oréal a lancé une politique spécifique aux Droits Humains des collaborateurs, qui s'engage à respecter un socle de Droits Humains et Sociaux universels pour ses collaborateurs, quelque soit leur poste ou leur emplacement dans le monde.
Guide « Nos Achats Au Quotidien »	Guide pratique destiné à préciser les standards du Groupe et à aider les collaborateurs à gérer des situations qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions dans les relations avec les fournisseurs.
Lettre d'Engagement Éthique Mutuel	Les fournisseurs du Groupe doivent signer une lettre d'engagement éthique qui reprend ses exigences et engagements vis-à-vis de ses fournisseurs. Le Groupe a publié en 2021 une version mise à jour, la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel, afin de souligner l'engagement mutuel avec ses fournisseurs. Ce document couvre notamment les Droits Humains et les conditions de travail. Cette nouvelle version est déployée progressivement avec tous les fournisseurs dans le monde (voir paragraphe 3.4. « Plan de Vigilance » du présent document).
« Travail des Enfants chez nos fournisseurs/Sous-traitants »	Description des principaux engagements concernant le travail des enfants chez les fournisseurs/sous-traitants.
Charte des valeurs influenceurs de L'Oréal	L'Oréal ne travaille pas avec des influenceurs de moins de 16 ans ou en-dessous de l'âge légal.
Système d'évaluation des collaborateurs	La compétence éthique « Agit avec intégrité et respecte les autres » est intégrée dans le système d'évaluation annuelle de l'ensemble des collaborateurs.
Procédure de Recueil et Traitement des Signalements	La procédure de recueil et traitement des signalements de L'Oréal, ouverte depuis 2008, permet aux collaborateurs de signaler des atteintes graves en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales, de santé et sécurité des personnes et de respect de l'environnement, notamment un site Internet sécurisé (ligne d'alerte éthique) directement auprès du Directeur Éthique, Risques et Conformité. La ligne d'alerte éthique du Groupe (www.lorealakeup.com) est par ailleurs accessible depuis 2018 à l'ensemble des parties prenantes du Groupe.
Système de reporting éthique annuel	Il permet un suivi de la mise en œuvre de la démarche Éthique et Droits Humains. Les filiales sont informées de leurs éventuels axes d'amélioration par la Direction Éthique, Risques et Conformité. 100 % des filiales ont complété leur reporting annuel sur l'éthique en 2021.
Procédures à l'occasion de projets d'acquisitions	À l'occasion des projets d'acquisition, les réponses au questionnaire Éthique et Droits de l'Homme soumis aux sociétés cibles sont destinées à identifier la prise en compte par celles-ci des risques liés, entre autres, au non-respect des Droits Humains (abolition du travail des enfants et du travail forcé, etc.).

Sensibiliser les collaborateurs

Communication continue	La politique Droits Humains du Groupe et la Politique Droits Humains Collaborateurs est communiquée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Le Directeur Éthique, Risques et Conformité, visite régulièrement les entités du Groupe à travers le monde pour rencontrer les collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise. 100 % des filiales ont communiqué sur au moins un des thèmes relatifs aux Droits Humains ⁽¹⁾ .
Formation	Une formation spécifique à destination des Comités de Direction est en cours de déploiement. <ul style="list-style-type: none"> Un e-learning spécifique et obligatoire sur l'Éthique couvrant notamment quelques sujets Droits Humains est en cours de déploiement dans l'ensemble des filiales. Au 31 décembre 2021, 76 % des collaborateurs ayant accès au module en ligne l'avaient réalisé. En 2021, 145 acheteurs ont été formés sur les achats responsables. Cette formation est obligatoire pour tout nouvel acheteur. 100 % des filiales du Groupe ont inclus des sujets relevant des Droits Humains dans leurs formations locales.

(1) Le périmètre de consolidation des données droits humains issues du reporting éthique est identique à celui des données sociales.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.3.2. Engagement de L'Oréal en matière de protection des données personnelles

Le Groupe attache une grande importance au principe de transparence et vise à établir une relation de confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes, et en particulier ses consommateurs, ses salariés et ses fournisseurs. Le Groupe veille à ce que les questions de protection et de sécurité des données personnelles soient au cœur de l'usage responsable des données personnelles.

Pour soutenir cette ambition, les principes du Groupe relatifs au traitement des données personnelles (*Data Privacy*) ont été diffusés mondialement afin de sensibiliser tous les collaborateurs au respect des principes éthiques et aux exigences légales et réglementaires en la matière. Ces principes ont été mis à jour en 2020 et sont complétés par un référentiel de politiques, procédures et guides opérationnels.

Le Groupe a mis en place une organisation qui repose sur une Direction de Protection des Données Personnelles au niveau du Groupe (*Global DPO Office*), composée d'un pôle Juridique et d'un pôle Programme. Un *Data Protection Officer* (DPO) Groupe a été nommé en 2018 et un réseau de DPOs au niveau des pays a été constitué à travers le monde et est en constant renforcement (46 DPOs en 2021). L'organisation s'appuie également sur un réseau de Directeurs de Protection des Données Personnelles au sein de chaque région et dans chacun des métiers (IT, Digital, Marketing, RH, Recherche, Retail, Opérations, etc.) qui ont la charge de définir et déployer les politiques de protection des données personnelles adaptées aux enjeux et spécificités de leur périmètre.

Un Comité Stratégique *Data Privacy* au niveau du Groupe a été mis en place pour définir les orientations stratégiques et s'assurer du déploiement du programme de protection des données personnelles au sein du Groupe. Piloté par le DPO Groupe, ce Comité est composé notamment du Directeur Général Administration et Finances, du Directeur Éthique, Risques et Conformité, du Directeur Juridique Groupe ainsi que du Directeur des Systèmes d'Information. Dans un souci de cohérence et d'efficacité opérationnelle, un Comité de Pilotage par région est également en place.

Cette gouvernance veille notamment à la conformité du Groupe aux différentes législations comme le RGPD en Europe, le CCPA en Californie, le LGPD au Brésil et le PIPL en Chine ou encore le POPI Act en Afrique du Sud, en assurant la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes et en adaptant les processus clients, fournisseurs et métiers aux règles du Groupe et aux lois locales applicables.

Afin de se conformer aux règles européennes, le Groupe a mis en place un registre des traitements de données réalisés en Europe. Cet outil est également proposé aux pays non soumis au RGPD qui souhaitent en bénéficier afin de cartographier leurs traitements.

En soutien du principe « *privacy by design* » (« principe de protection des données personnelles dès la conception »), le Groupe a également développé et déployé un outil digitalisé, mis à la disposition des opérationnels, afin de leur permettre, dès la conception d'un projet, de veiller au respect des principes et des règles opérationnelles relatives à la protection des données personnelles et de conduire les études d'impact sur la protection des données personnelles requises (« *privacy impact assessment* »).

L'ensemble des collaborateurs du Groupe bénéficie d'un programme de sensibilisation sur les enjeux liés à la protection des données personnelles. Des formations spécifiques sont également disponibles pour les principaux métiers. Un site intranet dédié au sujet est constamment accessible à l'ensemble des collaborateurs au niveau mondial.

Le Contrôle Interne du Groupe est en charge d'animer l'auto-évaluation annuelle de la mise en œuvre de l'ensemble du programme de conformité relatif à la protection des données personnelles sur l'ensemble des pays et des métiers. La Direction de l'Audit Interne intègre des points de contrôle dédiés sur la protection des données personnelles des consommateurs dans le cadre des activités digitales du Groupe. Ce dispositif de contrôle a été complété par la création en 2019 et le déploiement d'un programme d'audit spécifique à la protection des données personnelles visant l'ensemble des pays européens soumis au RGPD et conduit par un auditeur indépendant.

4.3.3.3. Les mesures prises en faveur des consommateurs

<p>Programmes des marques</p>	<p>Conscient de la capacité d'influence de ses marques, L'Oréal les encourage à sensibiliser et mobiliser leurs partenaires, clients et consommateurs sur de grands défis environnementaux et sociétaux auxquels le monde fait face. Chaque marque doit ainsi identifier une cause environnementale ou sociétale qui lui est propre, soutenir un partenaire associatif engagé sur le sujet, et mener des campagnes de sensibilisation et de prise de conscience auprès de ses consommateurs afin de contribuer au changement (voir le paragraphe 4.3.1.3.2. « Associer les consommateurs à la transformation du Groupe » du présent document).</p>
<p>Transparence et sensibilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Oréal s'appuie sur ses équipes scientifiques pour répondre aux questions des consommateurs relatives aux ingrédients contenus dans ses produits à travers sa plateforme Au cœur de nos produits (<i>Inside our Products</i>) mise en ligne en 2019. Il s'agit d'un espace entièrement dédié à l'information des consommateurs sur les ingrédients, les exigences et les process de L'Oréal en matière de qualité et de sécurité. Le site internet est disponible en cinq langues et accessible dans 23 pays. • L'initiative « Trions en beauté » : une campagne de sensibilisation menée par les marques du Groupe. Ce site, développé par L'Oréal France, a pour objectif d'accompagner les consommateurs dans leur démarche de tri. Il explique notamment la manière de trier chacun des différents emballages de produits cosmétiques, ainsi que l'importance du recyclage sur notre environnement, et encourage à la mobilisation de tous.
<p>Qualité et sécurité des produits</p>	<p>La sécurité des consommateurs est pour L'Oréal une priorité absolue : l'évaluation de la sécurité est au cœur du développement des nouveaux produits et un prérequis à la mise sur le marché de tout nouveau produit (voir le paragraphe 4.3.1.3.2. « Associer les consommateurs à la transformation du Groupe » du présent document).</p>

4.3.3.4. Les mesures prises en faveur des collaborateurs de L'Oréal

L'Oréal met également en œuvre de nombreuses autres politiques contribuant au respect des Droits Humains et Libertés Fondamentales des collaborateurs notamment ses politiques en matière de santé et sécurité au travail, de dialogue social, de diversité et son programme *Share & Care* (voir paragraphe 4.3.2.4. « Créer les conditions d'un environnement de travail stimulant et attractif » du présent document).

L'Oréal s'assure que tous les collaborateurs reçoivent au moins le salaire minimum fixé par le droit local ou les conventions collectives applicables, et qu'ils perçoivent un salaire qualifié de « décent »⁽¹⁾ permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.

Enfin, les filiales de L'Oréal doivent se conformer à la législation locale applicable et au socle minimal commun de règles ayant pour but de prévenir les atteintes graves aux Droits Humains. Le détail de ces règles et de leur mise en œuvre est décrit dans le Plan de Vigilance de L'Oréal (voir paragraphe 3.4. « Plan de Vigilance » du présent document) qui précise également l'organisation du Groupe en matière de Droits Humains.

4.3.3.5. Les mesures prises en faveur des salariés des fournisseurs du Groupe dans le cadre de leurs conditions de travail

L'Oréal favorise les fournisseurs qui partagent ses engagements éthiques et notamment en matière de Droits Humains et conditions de travail de leurs salariés.

Les engagements de L'Oréal sont communiqués à l'ensemble des fournisseurs les Conditions Générales d'Achats. Par ailleurs, les fournisseurs entrant dans la cartographie des risques doivent signer la lettre comprenant les engagements éthiques et certains peuvent aussi faire l'objet d'un audit. Le détail du programme *Buy & Care* et de sa mise en œuvre est décrit dans le Plan de Vigilance de L'Oréal, aux paragraphes 3.4. « Plan de Vigilance » et 4.3.1.2.1. « Diligence raisonnable : sélection et évaluation des fournisseurs stratégique » du présent document.

L'Oréal souhaite porter cette ambition au-delà du Groupe. C'est pourquoi le programme L'Oréal pour le Futur intègre un nouvel engagement exigeant : veiller à ce que tous les employés des fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire « décent ». Calculés par région et alignés sur les meilleures pratiques locales, ces nouveaux standards doivent permettre aux employés de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux de leurs proches en matière de logement décent, d'alimentation, d'éducation et tout autre besoin. Dans de nombreux pays, ce salaire qualifié de « décent » va au-delà des minima légaux.

4.3.3.6. Les mesures prises en faveur des communautés

Dans le cadre du programme *Sharing Beauty with All*, le Groupe a permis par son action à plus de 100 000 personnes issues de communautés en difficultés sociales ou financières, d'accéder à un emploi.

Dans le cadre de son nouveau programme de développement durable L'Oréal pour le Futur, le Groupe a réitéré son engagement : accompagner 100 000 nouveaux bénéficiaires d'ici à 2030.



En 2021, **13 946 personnes** additionnelles issues de communautés en difficulté ont pu accéder à l'emploi.

L'ORÉAL
POUR LE FUTUR

Objectifs 2030	Résultats 2021
100 000 personnes additionnelles issues de communautés en difficultés sociales ou financières pourront accéder à un emploi grâce aux programmes suivants :	13 946 personnes issues de communautés en difficultés sociales ou financières ont pu accéder à un emploi.
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Solidarity Sourcing</i> ; 	89 093 personnes ont eu accès à l'emploi le programme <i>Solidarity Sourcing</i> soit 7 955 supplémentaires par rapport 2020.
<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation aux métiers de la beauté ; 	5 991 personnes en grande précarité ont été formées aux métiers de la beauté.

(1) C'est-à-dire permettant de couvrir les besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques et le support d'experts indépendants.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

DIFFÉRENTES INITIATIVES EN FAVEUR DES COMMUNAUTÉS

<p>Tout au long de la chaîne de production</p>	<p>Les risques environnementaux liés aux sites et aux activités de L'Oréal peuvent potentiellement impacter les communautés implantées où le Groupe opère. Dans ce domaine, L'Oréal s'engage de longue date dans la maîtrise des risques et la réduction de son empreinte environnementale, et met en œuvre une politique ambitieuse détaillée dans le paragraphe 4.3.1. « Politique environnementale » du présent document.</p>
<p>Une démarche immobilière responsable</p>	<p>Lors d'un projet d'acquisition de locaux ou d'un terrain à bâtir, L'Oréal doit s'assurer que les précédents propriétaires et /ou occupants du terrain n'ont pas été injustement déplacés et/ou que toute expropriation par les autorités a été réalisée dans le respect du droit international, par exemple avec l'accord libre et indemnisé des précédents propriétaires et/ou occupants.</p>
<p>Approvisionnement responsable</p>	<p>Voir le paragraphe « Privilégier l'utilisation des matières premières renouvelables et issues de sources durables » au sein du paragraphe 4.3.1.3.1. « Des produits écoconçus » du présent document.</p>
<p>Solidarity Sourcing : mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale</p>	<p>À travers le programme <i>Solidarity Sourcing</i>, créé en 2010, L'Oréal, du fait de la multiplicité de ses sites industriels et administratifs à travers le monde, est fortement impliqué, autour de ses sites et de ses fournisseurs, dans la vie des communautés locales. Entreprise à la volonté citoyenne affirmée, L'Oréal apporte sa contribution à de nombreux projets de proximité.</p> <p>Ce programme vise à mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale en dédiant une partie de ses achats à des fournisseurs permettant l'accès à un travail et à un revenu pérenne à des personnes généralement exclues du marché du travail, aux communautés économiquement vulnérables, y compris aux petites entreprises et à celles qui ont un accès plus complexe aux grands donneurs d'ordres.</p> <p>Le programme concerne l'intégralité des fournisseurs du Groupe et valorise leur engagement Diversité, Équité et Inclusion. Sont par exemple concernés par le programme <i>Solidarity Sourcing</i> : les producteurs du commerce équitable, les entreprises d'inclusion des personnes en situation de handicap ou en insertion sociale, ou les entreprises détenues par des minorités (quand la législation nationale le permet).</p> <p>Dans le cadre de son nouveau programme de développement durable annoncé en juin 2020, L'Oréal pour le Futur, le Groupe renouvelle son ambition de permettre à plus de 100 000 personnes issues de communautés en difficultés sociales ou financières d'accéder à un emploi d'ici 2030.</p> <p>Le <i>Solidarity Sourcing</i> offre une approche achat originale par son caractère global et holistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le programme est déployé dans toutes les zones géographiques ; • il concerne tous les domaines d'achats (matières premières, packaging, sous-traitance, logistique, objets promotionnels et <i>retail</i> indirects, services, etc.) ; <p>Le programme a pour ambition d'associer performance économique et empreinte sociale, sociétale et environnementale positive.</p> <p>Parmi les bénéficiaires mondiaux du programme en 2021, il est à noter 2 499 personnes en situation de handicap dans 28 pays. Ce nombre de bénéficiaires a augmenté de 20 % au cours des 3 dernières années. Ceci a été permis grâce à un renforcement de l'engagement du Groupe, malgré la crise sanitaire de la Covid-19 sans précédent, qui a particulièrement touché cette communauté.</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 20px;">  <div> <p>En 2021, dans le cadre du programme « Solidarity Sourcing », 89 093 personnes en situation de vulnérabilité économique et sociale ont accédé à un emploi pérenne, soit 7 955 personnes supplémentaires.</p> </div> </div> <p>Au cours de l'année 2021, le programme <i>Solidarity Sourcing</i> a permis à 89 093 personnes issues de communautés en difficultés sociales ou financières dans le monde d'accéder ou de conserver un emploi et un revenu décent. Cela représente 7 955 personnes supplémentaires par rapport à 2020, soit une augmentation de 9,8 %.</p> <p>Le <i>Solidarity Sourcing</i> compte aujourd'hui 365 projets opérationnels déclinés en 709 initiatives locales (avec 211 initiatives additionnelles mises en œuvre en 2021) dans 61 pays, avec le support de 70 tierces parties.</p> <p>Ce programme a été l'opportunité pour les acheteurs du Groupe d'enrichir leur métier en contribuant à l'amélioration de la vie de milliers de personnes impliquées dans la fabrication des biens et des services achetés. Ainsi, en 2021, 176 acheteurs ont été porteurs d'un projet de <i>Solidarity Sourcing</i>, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2020.</p> <p>Zoom sur les achats solidaires du Groupe en France</p> <p>77 projets du programme mondial <i>Solidarity Sourcing</i> soutiennent l'emploi en France (1 projet sur 5), déployés en 122 initiatives locales. Pays d'origine du Groupe, la France est le pays accueillant le plus grand nombre de projets <i>Solidarity Sourcing</i> (parmi les 61 pays où le programme est présent) et le 7^e pays en nombre de bénéficiaires derrière le Burkina Faso, l'Indonésie, l'Inde, Madagascar, les États-Unis et la Chine.</p> <p>En 2021, les achats solidaires sur le territoire français ont représenté 2 737 emplois à temps plein. Ce nombre d'emplois générés par le programme <i>Solidarity Sourcing</i> en France est en hausse de 9 % par rapport à 2020, représentant 228 emplois, grâce notamment à la mobilisation des acheteurs du Groupe et de 130 fournisseurs, incluant 68 Entreprises Adaptées (EA) et Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).</p>

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

	<p>Ces projets couvrent des domaines d'achats variés, notamment les composants d'emballage en carton, verre et plastique, le mobilier de PLV ou encore les services, le conditionnement et la logistique :</p> <ul style="list-style-type: none">• 21,4 % des bénéficiaires sont des personnes en situation de handicap (586 emplois) ;• plus de la moitié des bénéficiaires sont localisés dans des zones classées vulnérables (1 388 emplois). Il s'agit des « Zones de Revitalisation Rurale » et des « Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville ». Ces emplois, localisés sur les sites de 19 fournisseurs du Groupe, couvrent des besoins de production (flacons en verre, tubes, étuis carton, sous-traitance) ou des services liés à notre activité ;• les autres projets d'achats solidaires en France concernent principalement le soutien aux Entreprises du Patrimoine Vivant (label EPV), aux PME, aux seniors discriminés à l'embauche, aux femmes entrepreneuses, à celles victimes de violences domestiques, aux personnes en insertion sociale et à une coopérative bio-solaire.
<p>Des collaborateurs mobilisés : Citizen Day</p>	<p>Chaque année depuis 2010, les collaborateurs de L'Oréal consacrent une journée entière prise sur leur temps de travail à apporter leurs compétences et énergie à plusieurs centaines d'associations dans le domaine social et environnemental. Il s'agit, par exemple, de nettoyer des sites naturels, de mettre en place des ateliers bien-être pour des personnes en situation de fragilité, de repindre des centres accueillant des personnes âgées ou en difficulté, d'aider des personnes en quête d'un emploi à rédiger leur curriculum vitae, etc.</p> <p>L'Oréal a continué d'innover en matière d'engagement citoyen et a développé le programme <i>L'Oréal Citizen</i>⁽¹⁾ offrant la possibilité aux collaborateurs de contribuer à différentes causes à travers plusieurs formats solidaires : l'Arround sur salaire, les Hackathons solidaires, les campagnes de crowdfunding, etc.</p>
<p>Beauty For a Better Life : un programme de La Fondation L'Oréal</p>	<p>Convaincue que la beauté contribue au processus de reconstruction de soi, la Fondation L'Oréal, grâce à son programme <i>Beauty For a Better Life</i>, accompagne des personnes fragilisées à améliorer leur estime d'elles-mêmes en leur donnant accès à des soins de beauté et bien-être gratuits. Elle favorise également l'accès à l'emploi de femmes vulnérables à travers des formations d'excellence aux métiers de la beauté.</p> <p>Les soins de beauté et de bien-être</p> <p>La Fondation L'Oréal accompagne et finance la mise en place de soins de beauté et de bien-être gratuits en milieu médical et social, grâce aux partenariats qu'elle bâtit avec des structures associatives et hospitalières. Ces soins sont prodigués par des socio-esthéticiens ou socio-coiffeurs spécialement formés. Ils contribuent à améliorer le bien-être, la confiance en soi, la combativité et le lien social. Ils permettent d'offrir des moments essentiels, que ce soit pour les patients dont le corps est abîmé par la maladie, ou pour des personnes en situation de fragilité sociale.</p> <p>Au total en 2021, la Fondation L'Oréal a permis à plus de 21 000 personnes fragilisées de bénéficier de soins de beauté et de bien-être en France.</p> <p>Une opération spéciale a notamment été mise en place pour offrir des soins de socio-esthétique et de socio-coiffure à près de 1 000 femmes et étudiants en situation de précarité et personnes réfugiées, publics dont les vulnérabilités ont été renforcées par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire de la Covid-19.</p> <p>En développant l'accès à ces soins, la Fondation L'Oréal encourage aussi l'innovation sociale : après l'initiative d'une cabine de soins itinérante lancée en 2019 qui a permis à 850 femmes de bénéficier de soins de socio-esthétiques en zones rurales et dans des quartiers prioritaires, un espace de beauté et bien-être a été conçu en 2021 en partenariat avec Emmaüs Solidarité. Cet espace est spécialement dédié à des personnes en situation de précarité pour leur donner accès gratuitement à des soins de socio-esthétique et de socio-coiffure dans un lieu accueillant.</p> <p>Les formations aux métiers de la beauté</p> <p>La Fondation L'Oréal, en partenariat avec des ONG locales dans près de 30 pays, propose des formations gratuites aux métiers de la beauté (coiffure et maquillage) à des femmes en grande précarité, pour les accompagner sur le chemin de l'emploi. Ainsi à fin 2021, 5 991 personnes en grande précarité ont été formées aux métiers de la beauté, soit 20 606 au cours des quatre dernières années.</p> <div data-bbox="608 1464 767 1626"></div> <p>À fin 2021, dans le cadre du programme « Beauty For a Better Life », 5 991 personnes en grande précarité ont été formées aux métiers de la Beauté.</p>
<p>Un partenariat de la Fondation L'Oréal avec Médecins du Monde pour redonner le sourire aux enfants</p>	<p>La Fondation L'Oréal est également engagée auprès de Médecins du Monde pour des opérations de chirurgie réparatrice du visage (« Opération Sourire ») sur des enfants victimes de malformations congénitales et de femmes victimes de violences physiques. La Fondation permet à ces personnes de retrouver leur intégrité et de se réinsérer au sein de leur communauté.</p>

(1) Les engagements citoyens sont détaillés sur le site Internet www.loreal.com/fr/articles/commitments/loreal-citizen/.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.3.7. Les mesures en faveur de la promotion des droits des femmes

En tant que soutien actif des Principes d'Autonomisation des Femmes des Nations Unies, le Groupe participe à de nombreuses initiatives qui visent non seulement à améliorer la situation des femmes dans le domaine privé et public mais également à reconnaître la contribution des femmes aux progrès de l'humanité.

<p>Une communication responsable</p>	<p>La Charte Éthique du Groupe et les principes relatifs à la Communication responsable, synthétisés dans une fiche opérationnelle diffusée mondialement, portent notamment sur la prohibition des stéréotypes et des images dégradantes des femmes.</p>
<p>L'égalité entre les hommes et les femmes</p>	<p>Atteindre une véritable égalité entre les hommes et les femmes, jusqu'aux plus hautes responsabilités, est un enjeu clé pour l'entreprise, à la fois pour favoriser une culture d'inclusion et pour renforcer la capacité de L'Oréal à innover. Le Groupe veille ainsi à ce que tous les métiers soient accessibles aux femmes comme aux hommes, tant au niveau du recrutement qu'en matière de possibilités d'évolution professionnelle. Une attention particulière est portée aux périodes charnières telles que la parentalité. Pour plus d'informations, voir « Garantir l'égalité professionnelle hommes/femmes et atteindre la parité » au sein du paragraphe 4.3.2.6. « Promouvoir la Diversité, l'Équité et l'Inclusion » du présent document.</p> <p>Au cours des audits fournisseurs, L'Oréal cherche également à s'assurer de l'absence de discrimination et de harcèlement sexuel.</p>
<p>Pour les Femmes et la Science : un programme de la Fondation L'Oréal</p>	<p>Depuis 1998, le programme L'Oréal-Unesco Pour les Femmes et la Science a pour vocation d'accélérer les carrières des femmes scientifiques et de lutter contre les obstacles qu'elles rencontrent, pour qu'elles puissent contribuer à la résolution des grands défis de notre temps, au bénéfice de tous.</p> <p>À ce jour, le Prix International « L'Oréal-UNESCO Pour les Femmes et la Science », a mis à l'honneur 122 Lauréates, distinguées pour leur parcours et l'excellence de leurs travaux scientifiques. Parmi elles, les professeures Elizabeth H. Blackburn, Ada Yonath ou encore les professeures Emmanuelle Charpentier et Jennifer Doudna, ont reçu un Prix Nobel après avoir été lauréates du Prix International. Chaque année, le programme récompense également plus de 250 jeunes talents au niveau doctorat ou post-doctorat dans plus de 110 pays dont 15 d'entre elles seront sélectionnées pour incarner l'avenir de la science au niveau international.</p> <p>Au total, depuis 23 ans, plus de 3 900 chercheuses ont été soutenues dans le monde entier.</p> <p>Afin d'accompagner ces femmes scientifiques encore plus loin, et de leur permettre de briser plus facilement le plafond de verre, la Fondation L'Oréal s'engage également à les former sur des compétences auxquelles elles n'ont généralement pas accès au cours de leur parcours académique (développement personnel, management, communication, négociation, etc.).</p> <p>Depuis trois ans, la Fondation anime également une initiative ambitieuse : « Les hommes s'engagent pour les femmes en science ». L'objectif est d'impliquer les hauts responsables d'institutions scientifiques, jouant un rôle clé dans l'évolution du système, à rejoindre le mouvement pour une science et une société plus inclusives et bénéfiques pour tous. Plus de cinquante leaders scientifiques masculins dans le monde se sont ainsi engagés, à travers une charte, à lever les freins à l'avancement des femmes dans les sciences et à accélérer le changement de culture et de pratiques.</p> <p>La sous-représentation féminine dans les filières scientifiques trouvant sa source à l'étape clé de l'orientation, la Fondation a lancé en 2014 le programme « Pour les Filles et la Science ». Son objectif : améliorer l'attractivité des sciences, susciter des vocations scientifiques auprès des collégiennes et lycéennes, et lutter contre les stéréotypes de genre.</p> <div style="text-align: center;">  <p>Plus de 3 900 femmes scientifiques, issues de plus de 118 pays, distinguées et récompensées depuis 1998.</p> </div>

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Le Fonds L'Oréal pour les Femmes	<p>Le Fonds L'Oréal pour les Femmes : un fonds de dotation pour soutenir les femmes en situation de grande vulnérabilité dans le monde</p> <p>La crise déclenchée par la crise sanitaire de la Covid-19 a exacerbé de nombreuses inégalités avec des effets particulièrement dévastateurs sur les personnes déjà fragilisées socialement ou économiquement, ou victimes d'abus, dont les femmes en tout premier lieu.</p> <p>C'est pourquoi dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, L'Oréal, historiquement engagé auprès des femmes, a créé en 2020 un fonds de dotation de 50 millions d'euros pour soutenir les organisations et associations locales sur le terrain dans leurs efforts notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• accompagner les femmes en situation de grande précarité ; et• prévenir les violences domestiques et sexuelles et soutenir les victimes. <p>Une attention particulière est portée aux projets visant à aider les femmes dont les vulnérabilités sont multiples, notamment les femmes réfugiées ou en situation de handicap.</p> <p>Au-delà d'une aide d'urgence, le Fonds L'Oréal pour les Femmes veut activement contribuer à la résilience des femmes et des filles, en soutenant des projets d'insertion sociale et professionnelle, et de lutte contre les obstacles à l'éducation.</p> <p>Le Fonds soutient une vingtaine de projets au Brésil qui ciblent les femmes vulnérables parmi les populations indigènes et au sein des quartiers défavorisés en périphérie urbaine.</p> <p>Par exemple, Casa do Menor met en œuvre trois projets favorisant la résilience des femmes à travers la génération de revenus, la préparation vers les études supérieures et la montée en compétences dans le domaine du digital.</p> <p>En France, le Fonds soutient également des projets dans le domaine de l'action sociale comme le Café des Femmes de Banlieues Santé, un lieu de partage et d'accompagnement holistique des femmes en situation de précarité. Le Fonds soutient aussi les projets autour de l'éducation des filles en situation de précarité, et notamment le programme <i>Education for Women Now</i> d'Aide et Action au Sénégal, à Madagascar, en Inde et au Laos.</p> <p>Concernant la lutte contre la violence, le Fonds soutient le collectif #Restart qui accompagne l'essaimage des Maisons des Femmes, des lieux d'accueil pluridisciplinaires d'urgence et de capacitation spécialement dédiés aux victimes de violence.</p> <p>Enfin, afin de participer à l'insertion sociale et professionnelle des femmes et filles réfugiées, le Fonds accompagne Techfugees, qui propose un parcours de formation aux métiers du digital en France, en Italie et en Grèce.</p> <p>Depuis son lancement, le Fonds L'Oréal pour les Femmes a soutenu près de 120 structures dans le monde, qui accompagnent plus de 400 000 bénéficiaires directs.</p>
Programmes des marques	<p>Lancôme participe avec l'ONG Care à un programme international de lutte contre l'illettrisme des jeunes filles <i>Write her Future</i>. En 2021, le programme a compté plus de 44 000 bénéficiaires. (voir le paragraphe 4.3.3. du présent document).</p>
Achats responsables et inclusifs	<p>Plus de 60 % des bénéficiaires du Programme d'achats solidaires du Groupe (voir le paragraphe 4.3.3.6. du présent document) sont des femmes. 48 061 sont issus de 66 projets – déclinés en 134 initiatives locales – spécifiquement liés à l'émancipation des femmes dans 30 pays, avec le support de 17 associations et ONG partenaires. Ces projets de <i>Solidarity Sourcing</i> soutiennent les femmes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• productrices des matières premières comme le karité, la centella, l'argan, le babacu ou le galanga, cultivées et récoltées selon les principes du commerce équitable ;• issues de diverses communautés locales vulnérables, ou ayant accédé à des postes habituellement réservés aux hommes ;• bénéficiaires au titre du soutien aux <i>Women-Owned Businesses</i> (fournisseurs détenus, contrôlés et dirigés par 51% de femmes et plus). En 2021, le Groupe a continué d'accélérer sa stratégie de soutien à l'entrepreneuriat féminin, en reconfirmant son adhésion à <i>WEConnect International</i> ⁽¹⁾ et en multipliant par 3,8 le nombre de fournisseurs dirigés par des femmes soutenus dans 16 pays. Cette stratégie, initiée de longue date aux Etats-Unis grâce au partenariat avec The Women's Business Enterprise National Council (WBENC), se déploie et s'accélère mondialement ;• mères de famille seules ;• femmes de militaires ; et• femmes victimes de violences. <p>En dehors des métiers de l'agriculture, ces projets concernent un large éventail d'activités industrielles et de services : production, assemblage, logistique, métiers de la vente, du marketing, ou du digital.</p>

(1) WEConnect International est un réseau international qui certifie et connecte fournisseurs « women-owned » avec leurs cibles d'entreprises clientes.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

4.3.4. Politique de prévention de la corruption

Soucieux d'agir en toutes circonstances dans le respect des principes éthiques qu'il s'est fixé et de se conformer aux lois et règlements en vigueur dans tous les pays où il est présent, le Groupe L'Oréal applique une politique zéro tolérance en matière de corruption.

Un engagement de longue date et au plus haut niveau de l'entreprise

L'Oréal est adhérent du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003 et soutient la lutte contre la corruption. Le Groupe

s'engage à respecter la Convention des Nations Unies du 31 octobre 2003 contre la corruption et à appliquer les lois en vigueur, notamment la loi Sapin 2 en France.

L'Oréal est membre de la Commission anti-corruption de la Chambre de Commerce Internationale et membre de *Transparency International France*.

Cet engagement est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par son Directeur Général qui, chaque année, renouvelle l'engagement de L'Oréal à l'égard du Pacte Mondial des Nations Unies.

Une implication de tous dans la prévention de la corruption

Le Comité Exécutif	Il reçoit périodiquement la politique de prévention de la corruption présentée au Conseil d'Administration.
Le Directeur Éthique, Risques et Conformité	Rattaché au Directeur Général, il est en charge de l'élaboration et du suivi du dispositif de prévention de la corruption et s'appuie sur le réseau mondial des responsables de contrôle interne pour sa mise en œuvre. Il anime la réalisation de la cartographie des risques spécifique.
Les Patrons de Pays	Ils veillent au bon déploiement du dispositif de prévention de la corruption et à son respect.
Les collaborateurs	Ils appliquent la politique de prévention de la corruption dans le cadre de leurs activités. En cas de doute, ils peuvent se tourner vers leur hiérarchie, leur Directeur Juridique, leur Directeur Administratif et Financier, leur Responsable du Contrôle Interne, leur Correspondant Éthique et ultimement vers le Directeur Éthique, Risques et Conformité s'ils ont des questions concernant le respect de cet engagement. L'objectif est que toutes les situations rencontrées fassent l'objet d'un examen approfondi et, le cas échéant, que les mesures appropriées puissent être prises.

La Charte Éthique de L'Oréal et les guides pratiques de lutte contre la corruption

La Charte Éthique de L'Oréal énonce publiquement une politique de tolérance zéro en matière de corruption qui s'applique à tous les collaborateurs, mandataires sociaux et membres des Comités Exécutifs, comme ceux de la Direction du Groupe et de ses filiales dans le monde. La Charte Éthique de L'Oréal a été mise à jour en 2014. Disponible en 45 langues et en Braille français et anglais, elle est distribuée à tous les collaborateurs dans le monde.

L'Oréal a par ailleurs publié une politique plus détaillée sur la prévention de la corruption disponible sur son site internet, loreal.com.




À l'égard des collaborateurs, le Groupe dispose également d'autres documents de référence chargés d'encadrer les pratiques et de lutter contre la corruption :

- **Guide spécifique de prévention de la corruption** : déployé dans l'ensemble du Groupe depuis 2013 et complété en 2018, il traite des relations avec chacune des parties prenantes de L'Oréal, notamment avec les Autorités Publiques et les intermédiaires. Ce Guide pratique est destiné à préciser les standards du Groupe et à aider les collaborateurs à gérer des situations qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions. Il réaffirme la politique L'Oréal de prévention de la corruption qui a été approuvée par le Directeur Général ainsi que le Comité Exécutif et présentée au Conseil d'Administration.

Cette politique, mise en ligne sur le site Internet de L'Oréal (www.loreal.com), rappelle les principes suivants :

- la politique de tolérance zéro en matière de corruption ;
 - l'interdiction des paiements de facilitation ;
 - l'interdiction de toutes contributions à des partis ou acteurs de la vie politique ayant pour but d'obtenir un avantage commercial ;
 - l'interdiction d'offrir et d'accepter des cadeaux et/ou invitations qui pourraient influencer ou être perçus comme influençant une relation commerciale ;
 - la communication de l'engagement de prévention de la corruption aux partenaires du Groupe ; et
 - le respect de ces engagements par les intermédiaires qui représentent L'Oréal, dans des pays notamment où le risque de corruption est élevé.
- **Guide collaborateur - Cadeaux/Invitations** : diffusé en 2014 dans l'ensemble du Groupe pour préciser les règles en la matière, il est désormais intégré au Guide spécifique de prévention de la corruption ;
 - **Guide collaborateur - Gestion des intermédiaires auprès des autorités publiques** : diffusé en 2018 auprès des personnels concernés pour préciser les règles en la matière ; et
 - « **Nos Achats Au Quotidien** » : guide pratique et éthique dont l'objectif est de régir les relations avec les fournisseurs et tous les collaborateurs impliqués dans des décisions d'achat. Ce document est traduit en 12 langues.

Les mesures mises en œuvre en matière de prévention de la corruption dans le Groupe

<p>L'évaluation des risques Groupe</p> 	<p>Le risque corruption est pris en compte dans l'évaluation des risques Groupe. Le Groupe dispose de 93 cartographies des risques de corruption réalisées dans 75 pays suite à la mise à jour réalisée en 2020 selon une méthodologie renforcée.</p> <p>Un outil permet également aux Patrons de Pays d'évaluer et d'analyser les risques éthiques éventuels au niveau local, y compris en matière de corruption, et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir.</p>
<p>Procédures spécifiques des Ressources Humaines</p>	<p>La compétence éthique « Obtenir avec Intégrité des résultats à la fois à court terme et durables » est intégrée dans le système d'évaluation annuelle de l'ensemble des collaborateurs.</p>
<p>Démarche « Speak Up » de L'Oréal</p> 	<p>Elle permet aux collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations, y compris en matière de corruption, notamment un site Internet sécurisé directement auprès du Directeur Éthique, Risques et Conformité notamment. Toute allégation exprimée de bonne foi fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures adéquates sont prises, le cas échéant, en cas de non-respect de la politique de prévention de la corruption. La ligne d'alerte a été ouverte aux collaborateurs en 2008, puis aux parties prenantes en 2018.</p>
<p>Formation</p>	<p>Une formation en ligne obligatoire (e-learning) de prévention de la corruption, disponible en 18 langues, est déployée dans tous les pays et 85 % des collaborateurs concernés l'ont effectuée au 31 décembre 2021.</p>
<p>Contrôle et évaluation des mesures et procédures dédiés à la prévention de la corruption</p> 	<p>Le dispositif de Contrôle Interne du Groupe prévoit des procédures de contrôle des activités opérationnelles et notamment en matière de séparation des tâches. De plus, des contrôles comptables dédiés à la prévention de la corruption sont mis en œuvre périodiquement.</p> <p>La mise en œuvre du programme de prévention de la corruption fait partie du processus d'auto-évaluation du Contrôle Interne déployé dans les entités opérationnelles.</p> <p>Les équipes d'Audit Interne de L'Oréal sont particulièrement vigilantes à cet égard. Les risques de corruption font l'objet d'un examen systématique lors des missions d'audit, par le biais d'entretiens individuels et de points de contrôle spécifiques. Ces entretiens sont menés indépendamment avec le Patron de Pays et le Responsable Administratif et Financier. Ils font l'objet d'un compte rendu individuel revu et signé par ces derniers.</p>
<p>Diligences préalables à des projets d'acquisitions</p>	<p>Une procédure spécifique aux risques de corruption intègre des vérifications appropriées et proportionnées aux différentes étapes du processus d'acquisition. Les réponses au questionnaire éthique soumis aux sociétés cibles sont destinées notamment à identifier la prise en compte de la prévention du risque de corruption par les entreprises.</p>
<p>Diligences tierces parties</p>	<p>Le processus de gestion des tierces parties (clients/fournisseurs) intègre la prise en compte des risques de corruption. Une évaluation des risques de corruption est effectuée sur nos tiers, et des vérifications appropriées sont mises en œuvre, qui s'appuient notamment sur un outil dédié.</p> <p>En ce qui concerne les intermédiaires auprès des autorités publiques, un guide spécifique a été mis à disposition des collaborateurs.</p>

Un engagement partagé avec les partenaires du Groupe

L'Oréal souhaite partager son engagement en matière de lutte contre la corruption avec ses partenaires commerciaux et le respect de la loi fait partie des Conditions Générales d'Achat du Groupe et de la nouvelle version de la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel. Il se réserve d'ailleurs le droit

de cesser toutes relations avec des partenaires commerciaux qui ne respecteraient pas les lois anticorruption.

Une démarche reconnue

L'Oréal a été reconnu pour la 12^e fois comme l'une des « Sociétés les Plus Éthiques au Monde » par l'Ethisphere Institute.

4.3.5. Politique fiscale

L'Oréal considère la contribution de la fiscalité comme partie intégrante de sa Responsabilité sociale, environnementale et sociétale, et comme une participation positive au développement des pays dans lesquels le Groupe est présent.

La politique fiscale du Groupe L'Oréal s'inscrit dans le cadre du développement pérenne de ses activités et repose sur trois piliers : Compliance, Transparence et Légitimité, tels que définis dans la Charte fiscale interne établie et diffusée mondialement.

Compliance

L'Oréal souscrit ses déclarations fiscales et s'acquitte de ses impôts dans les délais impartis, en conformité avec les lois et

réglementations de chaque pays dans lesquels le Groupe opère. Une vigilance particulière est requise quant au respect des règles liées à la lutte contre la fraude et l'évasion fiscales.

L'Oréal est implanté dans les pays où il exerce une réelle activité opérationnelle et commerciale. Le cas échéant, la présence du Groupe dans certains pays dits « paradis fiscaux » se justifie par des raisons opérationnelles et le développement de l'activité, et non à des fins fiscales.

L'Oréal s'assure que les transactions entre les sociétés du Groupe sont réalisées dans le respect du principe de pleine concurrence tel que défini par l'OCDE et répond aux obligations déclaratives (documentation de prix de transfert, déclaration pays par pays, etc.) de plus en plus digitalisées.

L'Oréal cible l'excellence en matière de compliance fiscale.

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

- Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Transparence

L'Oréal établit et entretient des relations avec les Autorités Fiscales et Douanières basées sur la transparence conformément à la règle de « tolérance zéro » en matière de corruption. L'Oréal développe également une relation constructive avec les Autorités Fiscales et Douanières, relation basée sur les principes de coopération et de respect mutuel. L'Oréal répond de manière appropriée et dans les meilleurs délais aux demandes des administrations fiscales dans le cadre des échanges d'informations et en conformité avec les conventions fiscales.

Lorsque les Etats le permettent, L'Oréal rejoint les programmes de compliance coopérative lancés par les administrations fiscales. Par exemple, la relation de confiance avec l'administration fiscale française.

Par ailleurs, le Groupe peut être amené à contribuer à l'analyse des évolutions législatives à la demande des Autorités Fiscales et Douanières ou des associations professionnelles sollicitées pour ces évolutions. Le Groupe participe ainsi aux groupes de travail de l'OCDE relatifs aux piliers 1 et 2.

L'Oréal considère les enjeux et les standards mondiaux en matière de transparence fiscale. Il suit notamment les recommandations de reporting du référentiel GRI (Global Reporting Initiative) et plus spécifiquement les standards GRI 207-1, GRI 207-2 et GRI 207-3.

L'Oréal est par ailleurs membre de l'European Business Tax Forum (EBTF), une association d'entreprises européennes qui cherche à apporter plus de transparence dans le débat fiscal.

Légitimité

L'Oréal applique légitimement le traitement fiscal le plus pertinent, conformément à la réalité économique, aux objectifs opérationnels et aux lois en vigueur.

Dans un environnement fiscal international mouvant, les positions prises par le Groupe peuvent faire l'objet de questionnements et de contrôles fiscaux et douaniers des Administrations locales. En cas de désaccord avec une Autorité Fiscale et Douanière, L'Oréal est en mesure de défendre, en toute légitimité, son interprétation de la loi, de prouver sa bonne foi et, le cas échéant, de porter le contentieux en justice.

Une revue régulière des risques fiscaux, animée par la Direction fiscale du Groupe en lien avec les équipes financières locales, permet l'évaluation des risques pouvant aboutir, le cas échéant, à la comptabilisation d'une provision. Les principaux risques fiscaux sont communiqués à la Direction Générale et au Comité d'Audit.

Organisation

Le respect de ces 3 piliers est assuré par une expertise centralisée, et une présence géographique forte de la fonction fiscale dans les pays.

La compliance fiscale est sous la responsabilité des Directeurs Financiers, secondés et relayés par les Directions fiscales et comptables. Assistés le cas échéant de conseils externes, ils suivent l'évolution des législations fiscales pour assurer la conformité du Groupe à ces réglementations.

Une expertise centralisée

Au sein de la Direction Générale des Finances Opérationnelles, la Direction Fiscale Groupe veille au respect de la Politique Fiscale en liaison avec les Directions Financières par le relais de différentes expertises fiscales transversales :

- Transactions intragroupe & Douanes qui s'assurent du respect des normes fiscales et douanières et sécurisent la tarification des transactions intragroupe et la documentation y afférente ;
- Analytics & Compliance qui analysent, vérifient et informent sur la compliance et la charge fiscale globale du Groupe ;
- M&A qui assistent et conseillent fiscalement les projets de fusions-acquisitions.

Afin de renforcer ces expertises, deux nouvelles fonctions ont été créées en 2021 :

- la Fiscalité Digitale qui permettra d'assurer l'accompagnement des projets de compliance fiscale digitale en accord avec les réglementations fiscales en la matière ; et
- la Gouvernance Fiscale, dans le but d'assurer le bon déploiement de la politique fiscale du Groupe.

Une présence géographique forte

Dans les zones et pays, la fonction fiscale est directement représentée dans 30 pays par des directions fiscales locales sous la responsabilité du Directeur Administratif et Financier Pays/Zone. Les Directeurs fiscaux ont différentes responsabilités :

- le respect des règles de compliance en lien avec les directions comptables ;
- l'assistance et le conseil fiscal aux équipes opérationnelles dans le cadre de leurs projets ;
- les directives fiscales, la formation continue et la pédagogie auprès des interlocuteurs ;
- la gestion du poids de l'impôt ;
- la gestion des risques, des contrôles, des réclamations et des contentieux fiscaux et douaniers ;
- les relations avec les Autorités Fiscales et Douanières et les autres pouvoirs publics ; et
- la veille fiscale et les bonnes pratiques, ce qui implique des échanges avec les pairs, les associations professionnelles, les auditeurs externes et les cabinets d'avocats.

Cette organisation matricielle associée au respect de la Politique Fiscale du Groupe sont le socle d'une bonne gestion de la charge fiscale et d'une pratique fiscale responsable.

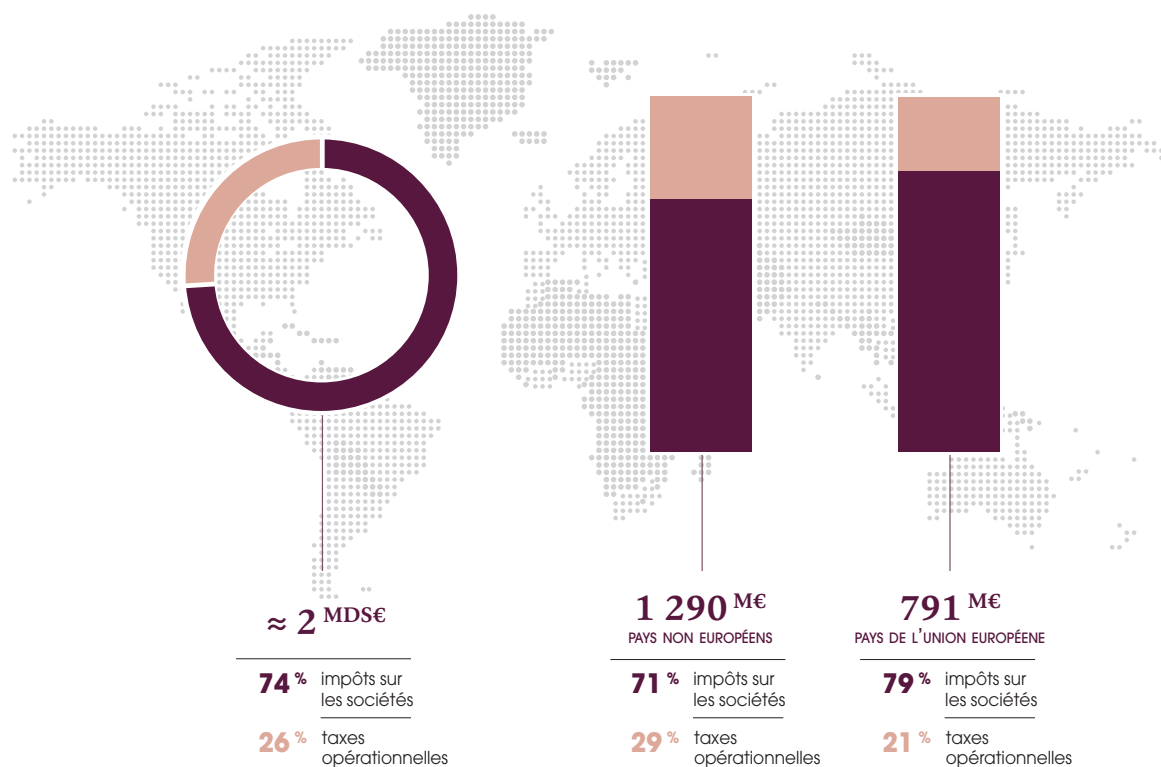
RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Les politiques, les indicateurs de performance et les résultats

Contribution 2021

En 2021, la contribution de L'Oréal aux Etats et collectivités s'est élevée à 2 Mds €. Outre l'impôt sur les bénéfices, L'Oréal paie et collecte de nombreux impôts et contributions tels que les taxes sur les achats, les taxes sur les ventes, les taxes environnementales, les impôts fonciers et autres taxes locales.

L'empreinte fiscale du Groupe, cohérente avec son empreinte opérationnelle et géographique, se répartit comme suit en 2021 :

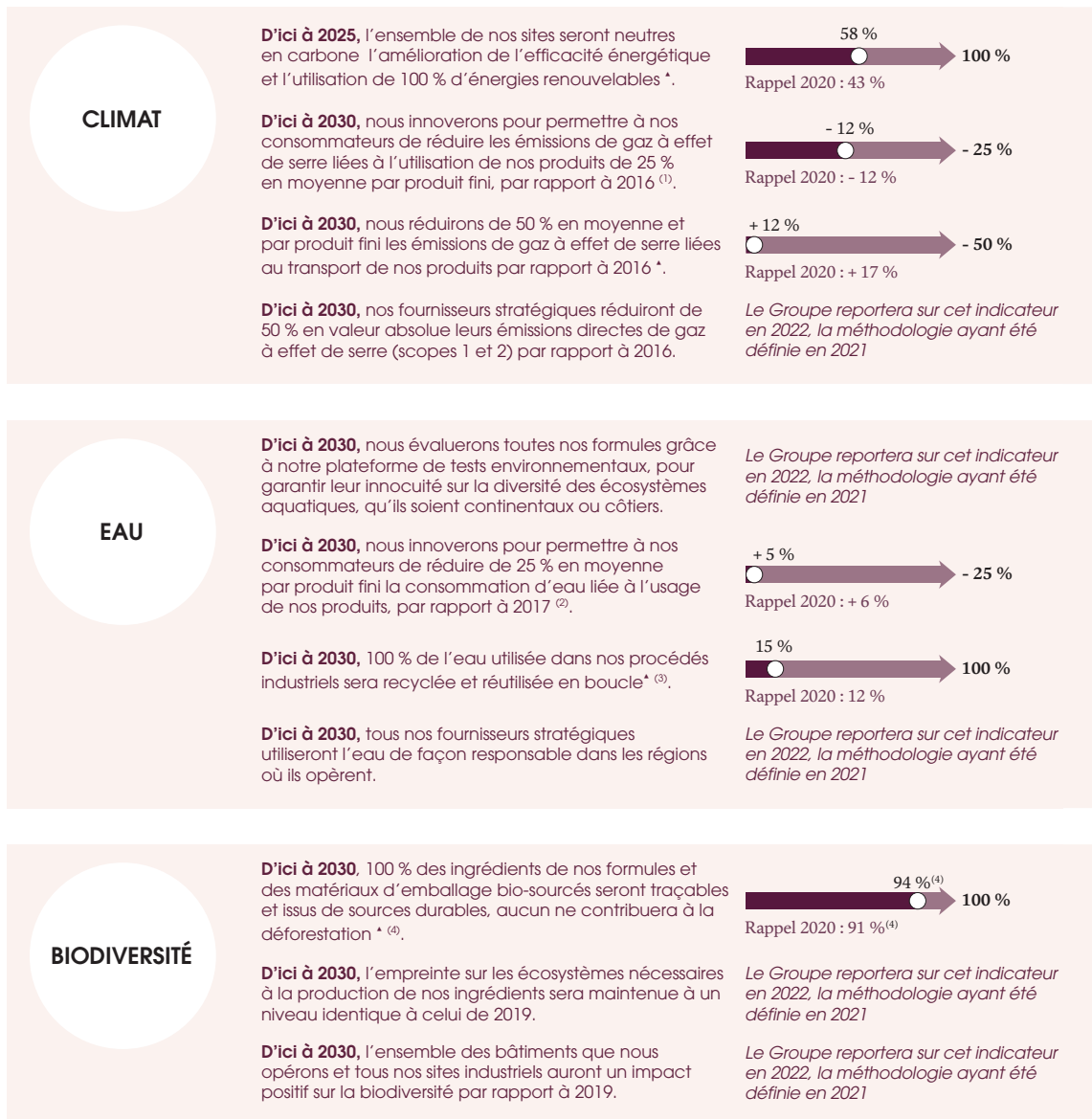


4.4. L'ORÉAL POUR LE FUTUR : RÉSULTATS 2021

Le programme L'Oréal pour le Futur marque l'entrée dans une nouvelle phase de la démarche de développement durable de L'Oréal avec l'intention de capitaliser sur les réalisations antérieures du Groupe pour accélérer sa transformation vers un modèle plus durable. 2021 est la première année de reporting du programme.

■ Résultats 2021 ■ Objectifs

Transformer notre activité



* Ces indicateurs sont retenus pour évaluer la performance du Directeur Général de L'Oréal - voir chapitre 2.4. « Rémunération des mandataires sociaux » du présent document.

(1) Unité utilisée : TCO₂eq/kg de formules vendues.

(2) Unité utilisée : L/Kg de formules vendues.

(3) Usines Waterloop.

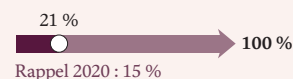
(4) Les ingrédients des formules biosourcées sont traçables et issus de sources durables.

RESSOURCES

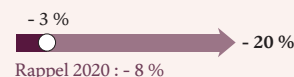
D'ici à 2030, 95 % des ingrédients de nos formules seront biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires [†].



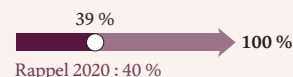
D'ici à 2030, 100 % de nos emballages plastiques seront d'origine recyclée ou biosourcée (nous atteindrons 50 % d'ici à 2025) [†].



D'ici à 2030, nous réduisons de 20 % en intensité la quantité d'emballage utilisée pour nos produits par rapport à 2019.



D'ici à 2025, 100 % de nos emballages plastiques seront rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables.



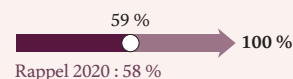
D'ici à 2025, 100 % de nos présentoirs publicitaires sur les lieux de vente seront écoconçus.



D'ici à 2025, 100 % de nos boutiques (point de vente en propre), nouvelles ou renouvelées, seront conçues et construites selon nos principes de développement durable.



D'ici à 2030, 100 % des déchets générés sur nos sites ⁽⁵⁾ seront valorisés (réutilisés ou recyclés).



Associer notre écosystème à notre transformation

D'ici à 2030, 100% des employés de nos fournisseurs stratégiques seront rémunérés au moins au niveau du salaire décent leur permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux des personnes dont ils ont la charge, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.

Le Groupe reportera sur cet indicateur en 2022, la méthodologie ayant été définie en 2021

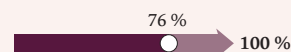
D'ici à 2030, nous aiderons 100 000 personnes issues de communautés en difficulté à accéder à un emploi [†].



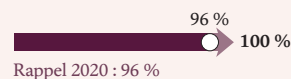
D'ici à 2030, 3 millions de personnes bénéficieront des programmes d'engagement sociétaux de nos marques.



D'ici à 2022, l'affichage de l'impact environnemental et social des produits aura été appliqué à l'ensemble des produits rincés du Groupe ⁽⁶⁾.



D'ici à 2030, tous les produits du Groupe seront éco-conçus [†].



Contribuer à relever les défis planétaires

D'ici à 2023, nous aurons investi 50 millions d'euros pour soutenir les femmes les plus vulnérables.



D'ici à 2030, le fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature aura investi 50 millions d'euros pour contribuer à la restauration de 1 million d'hectares d'écosystèmes dégradés.



D'ici à 2030, le Fonds aura permis de capturer 15 à 20 millions de tonnes de CO₂ et nous aurons créé des centaines d'emplois.

Les impacts en matière de CO₂ et de création d'emploi seront mesurés et communiqués une fois les projets arrivés à maturité

D'ici à 2030, nous aurons investi 50 millions d'euros dans des projets de financement liés à l'économie circulaire.

Le Fonds construira et déploiera son portefeuille d'investissements à partir de 2022

(5) Sites industriels.

(6) En 2021 le score d'impact environnemental a été calculé pour 76 % des produits rincés du groupe; l'affichage de ces scores, complété de leurs données d'impact social, se déploie de façon progressive dans nos marchés.

4.5. NOTES MÉTHODOLOGIQUES

4.5.1. Données sociales, hygiène et sécurité

4.5.1.1. Données sociales

4.5.1.1.1. Périmètre de consolidation

Les effectifs indiqués, ainsi que leurs répartitions, correspondent à l'effectif total ⁽¹⁾.

Les salariés des entités Retail Excellence 4, Thermes de La Roche Posay, Saint-Gervais Mont-Blanc, Ecole OA, Mugler Fashion pour un total de 444 collaborateurs, sont inclus dans l'effectif total. Les différentes répartitions de ces effectifs sont calculées proportionnellement à la distribution des effectifs France. Ils sont exclus des indicateurs concernant la diversité, la formation, les salaires minimums et le nombre d'accords collectifs.

4.5.1.1.2. Indicateurs

Les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion du personnel et des questions sociales de la Société. Ils reflètent les résultats de la politique des Relations Humaines.

4.5.1.1.3. Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel à quatre méthodes :

- la plupart des données sont recueillies en utilisant le système intranet dédié au « Reporting par pays », disponible dans chaque pays d'implantation d'une filiale de L'Oréal. Le système couvre plusieurs sujets : effectif, formation, absentéisme, relations sociales, le programme L'Oréal *Share & Care*, rémunération, diversité, recrutement, liberté d'association et *Profit Sharing*. Chaque année en début d'exercice, les Directeurs locaux des Ressources Humaines transmettent les données requises concernant l'exercice précédent ;
- les autres données sont recueillies par les Directions concernées (Formation, Recrutement) en faisant appel à des systèmes dédiés qui suivent la même approche opérationnelle et de diffusion ;
- si des données ne sont pas consolidées sur le périmètre total de la Division Cosmétique, elles peuvent être extrapolées à partir des résultats disponibles sur le périmètre des entités connectées aux Systèmes d'Information (SI) locaux, sous réserve que ce périmètre soit représentatif ; et
- enfin, les données relatives à des populations spécifiques (expatriés, postes clés, etc.) sont recueillies à partir du système de suivi des carrières en ligne « CAROL », déployé dans toutes les filiales des Divisions Cosmétiques.

Les effectifs formés sont calculés sur la base de tous types de format et durée de formation. Les collaborateurs formés comprennent le nombre total de collaborateurs (y compris ceux qui ont quitté le Groupe au cours de l'année) qui ont suivi au moins une formation au cours de l'année, y compris les utilisateurs réguliers de la plateforme MyLearning.

Concernant l'indicateur L'Oréal *Share & Care* portant sur la couverture santé, les meilleures pratiques des pays sont évaluées de manière régulière dans chacun des pays d'implantation du Groupe.

Concernant l'absentéisme maladie, le périmètre et la méthodologie de l'indicateur n'ont pas varié sur les trois dernières années. Les valeurs d'absentéisme maladie 2019 et 2020 ont été corrigées (2,2 % à la place de 2,0%), suite à une erreur matérielle qui s'était produite en 2019 et en 2020.

Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place. Ils sont examinés chaque année en tenant compte des recommandations des Commissaires aux Comptes et des objectifs de suivi pour les années suivantes : mise à jour des indicateurs à suivre, amélioration de leur définition, du processus de communication, du suivi et du contrôle.

4.5.1.2. Données hygiène et sécurité

4.5.1.2.1. Périmètre de consolidation

Les indicateurs relatifs à la sécurité concernent l'ensemble des sites : usines, centrales de distribution, sites administratifs, centres de recherche, boutiques ainsi que les forces de vente.

Le reporting sécurité couvre 100 % des usines, des centrales de distribution, sites administratifs, centres de recherche, forces de ventes et boutiques.

À fin 2021, 173 sites administratifs et centres de recherche, forces de ventes et boutiques ont participé au reporting.

De façon à mieux suivre l'accidentologie par typologie de sites, depuis quelques années le reporting sécurité des sites administratifs a été affiné en le scindant en trois catégories : sites administratifs avec un personnel strictement administratif ; forces de vente pour le personnel itinérant ; boutiques pour les conseillères de beauté en magasin, gérées par L'Oréal.

Les indicateurs sécurité des usines, des centrales de distribution, des sites administratifs ou centres de recherche cédés ou fermés pendant l'exercice sont reportés intégralement jusqu'à la date de leur sortie du périmètre. Les usines, centrales de distribution, sites administratifs ou centres de recherche qui rentrent dans le Groupe ont un délai maximum de 2 ans pour intégrer les reportings environnement et sécurité.

4.5.1.2.2. Indicateurs

Les indicateurs retenus sont ceux qui sont utilisés dans la gestion des sites du Groupe. Ils reflètent les résultats de la politique du Groupe en matière d'EHS.

Les heures travaillées rendent compte du temps pendant lequel le personnel est exposé aux risques professionnels, y compris les heures en travail à distance ou équivalent. Elles incluent les heures supplémentaires. En revanche, elles ne prennent pas en compte les jours fériés et les jours d'absence (maladie, congés rémunérés).

(1) Les filiales au Venezuela ont été désolidarisées au 31 décembre 2015. Certaines acquisitions/filiales (Modiface, Stylenanda Japon, Takami Cosmetics, Côte d'Ivoire, Bangladesh, Luxembourg) dont le système d'information n'est pas encore intégré dans celui du Groupe, sont exclues du reporting. Elles représentent 0,19 % des collaborateurs du Groupe.

4.5.1.2.3. Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel à la méthode suivante :

Les données hygiène et sécurité sont recueillies en utilisant le système intranet d'information dédié au reporting des sites, disponible dans chaque pays d'implantation d'une filiale de L'Oréal. Les responsables locaux transmettent les données requises tous les mois.

Au moment de la compilation des données, chaque site ou zone doit valider la justesse de toutes les données communiquées.

Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place. Ces systèmes sont examinés chaque année en tenant compte des recommandations des Commissaires aux Comptes et des objectifs de suivi pour les années suivantes : mise à jour des indicateurs à suivre, amélioration de leur définition et amélioration du processus de communication, de suivi et de contrôle.

Dans de rares cas, certaines données de l'année précédente et déjà publiées peuvent être modifiées lorsque des imprécisions ou erreurs sont découvertes après la clôture de l'exercice. Ces données sont tracées et font partie de la revue de cohérence annuelle. Elles sont intégrées dans les données publiées chaque année.

4.5.1.3. Données environnementales

4.5.1.3.1. Périmètre de consolidation

Les indicateurs relatifs à l'environnement concernent l'ensemble des sites : usines, centrales de distribution, sites administratifs et centres de recherche.

Le reporting environnement couvre 100 % des usines, des centrales de distribution, sites administratifs et centres de recherche de plus de 50 personnes pour ces 2 dernières typologies de sites.

Les indicateurs environnement des usines, des centrales de distribution, des sites administratifs ou centres de recherche cédés ou fermés pendant l'exercice sont reportés intégralement jusqu'à la date de leur sortie du périmètre. Les usines, centrales de distribution, sites administratifs ou centres de recherche qui rentrent dans le Groupe ont un délai maximum de 2 ans pour intégrer les reportings environnement et sécurité.

Les indicateurs ne prennent pas en compte les impacts dus à des incidents ou événements exceptionnels causés par l'extérieur (travaux de construction, d'extension, etc.) non liés à l'activité du site concernant les consommations d'eau, d'énergie et la génération de déchets. De même, dans le cas particulier où un sous-traitant est géographiquement dans le site, ses impacts ne sont pas pris en compte.

Afin de couvrir l'ensemble des impacts du Groupe le reporting environnemental a été étendu aux sites administratifs et centres de recherche du Groupe en 2016. En 2021, 87 sites administratifs et centres de recherche ont participé au reporting. Certains sites partageant leurs locaux avec d'autres entreprises ne sont pas en mesure d'obtenir certaines informations : 100 % des sites ont remonté les informations relatives aux consommations d'énergie et aux émissions de CO₂, 99 % des sites ont remonté leur consommation d'eau et 92 % des sites ont remonté leur quantité de déchets.

Les sites de Vichy et La Roche Posay font partie d'une entité juridique unique (CAP) mais sont comptabilisés comme deux usines du Groupe.

Quatre usines du Groupe intègrent dans leur bâtiment un centre logistique : ces 4 centres logistiques ne sont pas inclus dans le décompte du nombre total de centres logistiques du Groupe.

4.5.1.3.2. Indicateurs

Les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans la gestion des sites de la Société. Ils reflètent les résultats de la politique du Groupe en matière d'Environnement, d'Hygiène et de Sécurité (EHS).

Activité : l'activité des sites L'Oréal est mesurée à partir des unités produites pour les sites industriels et les heures travaillées pour les sites administratifs et centres de recherche.

Les unités de production prises en compte sont les unités équivalentes produites sur site ou concernées par une sous-traitance conjoncturelle.

Les heures travaillées sont celles effectuées sur site, excluant ainsi les heures travaillées à distance.

Gaz à effet de serre : Les émissions de CO₂ du Groupe sont calculées selon les règles définies par le *GHG Protocol* et suivies selon l'indicateur CO₂ *Market-Based*.

Dans un souci de comparabilité, les données des émissions de CO₂ pour l'année de référence 2005 communiquées ont été mises à jour compte tenu de ces règles (recalculées à périmètre constant). Le calcul de la référence 2005 est basé sur les facteurs d'émission de 2003 des fournisseurs locaux d'électricité – quand ils sont disponibles. Lorsque les facteurs d'émission ne sont pas disponibles, sont utilisés les facteurs d'émission de l'AIE (Agence Internationale de l'Énergie) et eGRID⁽¹⁾, disponibles en 2006, correspondant aux facteurs de l'AIE pour l'année 2003 et aux facteurs de l'EPA⁽²⁾ (eGRID) pour l'année 2000. Pour les estimations des années suivantes, le facteur d'émission utilisé suit les règles du *GHG Protocol* : généralement celui donné par le fournisseur, qui est le plus précis ; s'il n'est pas connu, le facteur d'émissions régional, ou à défaut celui de l'AIE (l'édition de l'AIE de 2018 avec les facteurs d'émission de 2016 pour les émissions depuis 2019).

Remarques concernant le niveau d'incertitude suivant les Scopes envisagés :

Scopes 1 et 2 : Le niveau d'incertitude à l'échelle du Groupe est de l'ordre de 1 % pour les sites usines et centrales de distribution et de 5 % pour les sites administratifs et les centres de recherche.

Scope 3 : Le niveau d'incertitude le plus important d'un bilan des Gaz à effet de serre concerne l'estimation du Scope 3, compte tenu du nombre et de la nature des données qui sont nécessaires à son calcul (facteurs d'émissions de l'énergie utilisée pour chauffer l'eau nécessaire à la phase d'usage de nos produits rincés partout dans le monde, quantité d'eau nécessaire pour ces rinçages, émissions CO₂ de nos fournisseurs de matières premières et de packaging, distances parcourues pour les transports, etc.).

Parce que la mesure de l'impact CO₂ global de l'activité du Groupe est une information essentielle, compte tenu des engagements pris en matière de lutte contre le changement climatique, des efforts sont accomplis année après année pour affiner la fiabilité de ces données. Le niveau d'incertitude des émissions Scope 3 du Groupe est estimé entre 20 % et 30 %.

Ceci implique également que, contrairement aux Scopes 1 et 2, l'évolution des émissions Scope 3 d'une année sur l'autre peut être davantage liée à la qualité des données recueillies et des modes de calcul utilisés qu'à une réelle mesure de l'évolution d'une performance. Cette marge d'incertitude sur le Scope 3 est une réalité pour toutes les entreprises, et ne permet pas de considérer cette donnée comme un moyen suffisant de benchmark ou d'évaluation de la performance.

(1) *Emissions & Generation Resource Integrated Database.*

(2) *Environmental Protection Agency.*

Neutralité Carbone : voir le paragraphe 4.3.1.1.3 « Lutter contre le changement climatique sur les sites opérés » du présent document. Les sites de Vichy et La Roche Posay font partie d'une entité juridique unique (CAP) mais sont comptabilisés comme deux usines du Groupe, notamment dans la comptabilisation des sites qui ont atteint la neutralité carbone.

En 2021, une fuite de 171 kg de R134a, qui correspond à 222 tonnes de CO₂ équivalent, s'est produite à la centrale de distribution de North Little Rock suite à la mise en place d'un nouvel équipement. Des investigations ont été menées avec le fournisseur de cet équipement qui a reconnu sa responsabilité dans la non-conformité de l'équipement livré, défectueux par conception. Le fournisseur a procédé au remplacement de cet équipement et plus aucune fuite n'a été constatée sur ce site en 2021. L'Oréal a décidé de considérer ce cas comme une exception à la règle de neutralité carbone et de maintenir ce statut en 2021 pour la centrale de distribution de North Little Rock.

Effluents : Concernant les sites industriels, la DCO (Demande Chimique en Oxygène) porte sur les volumes d'effluents en sortie du site qu'ils aient été traités ou non sur le site.

Waterloop : voir le concept de *Waterloop Factory*, dans le paragraphe 4.3.1.1.4 « Préserver la ressource en eau sur les sites opérés » du présent document. Des exceptions à la définition du statut *Waterloop* peuvent être autorisées si elles sont validées par la Direction Générale des Opérations: ces exceptions sont liées à des contraintes réglementaires (ex: exigences de la *Food and Drug Administration*) ou des exigences qualité du Groupe.

Biodiversité : Les inventaires de biodiversité qui décrivent la situation réelle du sites en matière d'espèces et habitats présents sur la zone étudiée, doivent être réalisés par un organisme certifié au moins tous les 3 ans avec des suivis spécifiques intermédiaires.

Déchets : L'Oréal comptabilise dans les déchets transportables tout ce qui sort d'une usine ou d'une centrale et qui n'est pas un produit fini ou semi-fini (par exemple, sont concernés pour une usine, les emballages des matières premières ou d'articles de conditionnement, les boues des stations de traitement des effluents, des palettes cassées, etc.).

Afin d'améliorer le système de suivi de la performance déchets et de comptabiliser de façon exhaustive les déchets générés par l'utilisation des emballages navette, un système de comptabilisation à la source des emballages navette a été mis en œuvre en 2014. L'Oréal comptabilise ainsi à la source le poids de ses emballages navette dans les déchets transportables, à charge pour chacun des sites d'en maximiser le nombre de rotations. La comptabilisation à la source du poids d'emballages navette est un facteur incitatif à la rotation de ces emballages navette et contribue par leur réutilisation à augmenter leur durée de vie.

Sont considérés comme ayant atteint un taux de 100 % de valorisation les sites n'envoyant plus aucun déchet en destruction ou en décharge.

L'indice de valorisation matière correspond à la quantité des déchets, réutilisés ou recyclés divisée par la totalité des déchets générés, hors emballages navette à la source, y compris les emballages navette en rotation, hors déchets mis en décharge pour obligations réglementaires.

L'indice de valorisation correspond à la quantité des déchets, valorisés matière ou énergie divisée par la totalité des déchets générés, hors emballages navette à la source, y compris les

emballages navette en rotation, hors déchets mis en décharge pour obligations réglementaires.

Afin d'avoir une lecture plus précise des indices de valorisation et de valorisation matière, ces indicateurs sont calculés en excluant les palettes navettes qui représenteraient sinon une part importante des emballages navette en rotation.

Depuis 2021, la génération des déchets n'inclue plus les boues des stations de traitement des effluents des sites du Groupe.

Energie : l'énergie produite par les pompes à chaleur et issue de la géothermie n'est plus comptabilisée dans la consommation totale d'énergie du Groupe; l'énergie nécessaire au fonctionnement de ces équipements est quant à elle incluse dans la consommation énergétique du Groupe.

4.5.1.3.3. Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel à la méthode suivante : les données environnementales sont recueillies en utilisant le système d'information sous intranet, dédié au reporting des sites et disponible dans chaque pays d'implantation d'une filiale de L'Oréal. Les responsables locaux transmettent les données requises tous les mois.

Au moment de la compilation des données, chaque site ou zone doit valider la justesse de tous les données communiquées.

Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place. Ils sont examinés chaque année par des Commissaires aux Comptes et modifiés en tenant compte de leurs recommandations et des objectifs de suivi pour les années suivantes : mise à jour des indicateurs à suivre, amélioration de leur définition, du processus de communication, de suivi et de contrôle.

Dans de rares cas, certaines données de l'année précédente et déjà publiées peuvent être modifiées lorsque des imprécisions ou erreurs sont découvertes après la clôture de l'exercice. Ces données sont tracées et font partie de la revue de cohérence annuelle. Elles sont intégrées dans les données publiées chaque année.

4.5.2. Données L'Oréal pour le Futur

4.5.2.1. Transformer les activités du Groupe

Réduction des émissions de gaz à effet de serre relatives au transport des produits finis

Le périmètre considéré inclut le transport des produits finis et promotionnels du Groupe depuis ses sites de production jusqu'au premier point de livraison chez ses clients. Sont exclues les livraisons faites directement à ses consommateurs.

La période considérée est de 12 mois, entre le 1^{er} novembre de l'année n-1 et le 31 octobre année n. La méthodologie de calcul employée utilise des facteurs d'émission de gaz à effet de serre (en gramme de CO₂ équivalent par tonne de marchandise transportée et par km parcouru), qui dépendent du mode de transport et du type d'énergie utilisés.

Ceux-ci ont été mis à jour en 2021, par la société Quantis, compte-tenu de l'état de l'art des connaissances technologiques actuelles.

Respecter la biodiversité – Ingrédients biosourcés traçables et issus de source durable

Le calcul du pourcentage d'ingrédients biosourcés pour les formules tracées et issus de source durable s'appuie sur les définitions suivantes :

- une matière première est considérée comme biosourcée lorsque plus de 50% des carbones qu'elle contient sont d'origine végétale (selon la norme ISO 16 128) ;
- un ingrédient est considéré comme tracé lorsque les trois informations suivantes sont disponibles : l'espèce botanique, le pays de culture ou de collecte, la méthode de culture ou de collecte ;
- un ingrédient est considéré comme sourcé durablement lorsque sur la base des éléments de traçabilité, il a fait l'objet d'une analyse de risque environnementale et sociale (SCAN Index) ;
 - soit aucun enjeu n'a été identifié et la matière première est considérée comme sourcée durablement,
 - soit des enjeux ont été identifiés et un plan d'action adapté doit avoir été mis en place avec le fournisseur. Ce plan d'action doit avoir fait l'objet d'une vérification par un tiers partie indépendante (exemple : audit, certification, projet terrain mis en place avec l'appui d'une ONG) permettant de vérifier la conformité aux critères basiques et progressifs de la politique de sourcing durable des matières premières du Groupe.

Le calcul de cet indicateur est réalisé sur la base des achats réels Janvier-Novembre 2021.

Réduction de la consommation d'eau liée à l'usage des produits

Le périmètre de consolidation se réfère aux données relatives aux produits vendus sur une période de 12 mois allant du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre de l'année 2021.

Le calcul de cet indicateur repose sur l'évaluation de la quantité d'eau nécessaire, autrement dit la valeur calculée sur la base d'une moyenne de la quantité d'eau nécessaire par dose d'usage, à l'utilisation des produits du Groupe par les consommateurs. Ces données sont remontées par l'outil informatique IDG qui est la source de données utilisée pour les résultats économiques, et qui contient tous les chiffres des ventes de produits finis, rincés et non rincés dans le monde. La seule exception correspond aux échantillons, qui ne sont pas des produits vendus, et ne sont donc pas pris en compte.

Ecoconception des produits - SPOT

L'écoconception des produits correspond aux produits nouveaux ou renouvelés présentant un profil environnemental ou social amélioré. L'indicateur couvre le périmètre du Groupe et concerne les produits nouveaux ou renouvelés par les centres de production et qui sont produits par les usines du Groupe ou en sous-traitance avec une date de disponibilité du produit au centre de distribution prévue du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021. L'analyse concerne toutes les marques internationales présentes avant 2013. Sont exclus du périmètre : tous les produits conçus ou renouvelés mais pas encore produits, les produits « full-buy » (c'est-à-dire les produits non conditionnés chez L'Oréal mais achetés en tant que PF chez un fournisseur), les « non sold products » (c'est-à-dire les échantillons, testers et one shot), les « promo products » et toute acquisition de marque faite après 2013 et n'ayant pas encore totalement intégré l'écosystème de conception

produit (par exemple LOGOCOS, THAYERS, TAKAMI, etc...) ou nouvelle création. L'indicateur couvre les produits pour lesquels de nouvelles formules/emballages ont été développés et sont produits pour la première fois, les produits pour lesquels des formules/emballages ont été renouvelés en 2021 ou des produits qui ont été améliorés sur le volet social.

Les ingrédients des formules biosourcés, issus de matériaux abondants ou de procédés circulaires

Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation correspond aux 12 mois de l'année 2021. Il correspond aux produits cosmétiques fabriqués dans les usines L'Oréal et les achats de produits finis réalisés en sous-traitance. Le périmètre des usines L'Oréal ne couvre que les usines fonctionnant sous le système SAP WISE qui permet la remontée d'information le système informatique IDG. À date, il n'y a que 4 usines du groupe qui sont hors scope (Inde : usines de Pune et Badli), En Israël, usine de Magdal et au Kenya, l'usine de Nairobi). Le reporting couvre ainsi 99,4 % des productions de nos usines. Cet indicateur est évalué pour l'ensemble des formules actives du Groupe, et calculé sur la base des données de volume de production. Un traitement des données est effectué, incluant des vérifications de cohérence et correction des anomalies si nécessaire.

Données

Le calcul de cet indicateur s'appuie uniquement sur la matière sèche, par exclusion de « l'eau » utilisée dans certaines formulations.

Il y a trois éléments qui sont calculés indépendamment :

- La partie *biobased* : elle correspond au pourcentage de matières premières d'origine renouvelable selon la définition de la norme iso 16 128 dans notre portefeuille.
- La partie minéral abondant : elle se réfère au pourcentage d'ingrédients d'origine minérale dont l'abondance permet un usage durable et les ingrédients inorganique (non minéraux et ne contenant pas d'atome de carbone - par exemple l'eau oxygénée) obtenus par des procédés éco respectueux. La définition des minéraux abondants est établie par le département des matières premières (DIMP) avec l'aide du consultant expert le BRGM. Une première liste était à disposition tout début 2022, couvrant 40 % en volume des minéraux utilisés par le groupe (soit caractérisant 463 matières premières). Cette liste sera mise à jour au cours des prochaines années (liste évolutive).
- La partie procédés circulaire : ce sous élément est encore en cours de définition par le département des matières premières (DIMP) avec l'aide d'experts et sera mis à disposition prochainement.

Ressources – Données relatives aux indicateurs packaging

Périmètre de consolidation

Les données packaging couvrent l'ensemble des produits finis sortis des usines, à l'exception de certains produits finis dont les données ne sont pas encore reliées aux systèmes d'informations centraux comme MINDS. C'est le cas des produits issus des usines de Migdal, Nairobi, Funza ou Salzheimendorf, de certains produits sous traités des acquisitions récentes, et des emballages spécifiques au *Travel Retail*. Ces données packaging excluent le matériel POS /PLV.



Indicateurs

1. Pourcentage de produits nouveaux ou rénovés présentent un profil environnemental amélioré grâce à un packaging amélioré

SPOT : Sont reportés chaque année la proportion de produits nouveaux ou rénovés dont le profil environnemental a été amélioré, calculé par l'outil SPOT. Pour un nouveau produit l'amélioration est mesurée par rapport à une moyenne des produits existants et comparables de la marque, pour une rénovation l'amélioration est mesurée et compare le produit antérieur.

2. Pourcentage de papier et cartons labellisés

La remontée du pourcentage de papier et cartons labellisés FSC (origine des produits dérivés du bois) se fait par le suivi des approvisionnements de tous les fournisseurs : les entités de sourcing du Groupe demandent à chacun de leurs fournisseurs de compléter les informations sur les tonnages ainsi que de fournir les certifications associées. Les données sont agrégées par le service sourcing central.

3. Réduction en intensité de la quantité d'emballage utilisée pour les produits du Groupe

La réduction d'intensité packaging est mesurée en poids du packaging divisé par le poids de la formule. L'unité est le g/g et le périmètre est l'ensemble de l'emballage sorti d'usine (primaire, secondaire et tertiaire). Le calcul de la réduction d'intensité est effectué à partir des systèmes de spécification des articles de conditionnement et de production. Les chiffres sont agrégés au niveau mondial par les équipes de data management.

4. Pourcentage d'emballages plastiques recyclés ou biosourcés

Les tonnages de matières plastiques recyclées ou biosourcées utilisés dans les produits sont issus des systèmes de spécification des articles de conditionnement et de production des produits finis, et agrégés au niveau mondial par les équipes de data management. La part de plastique recyclé est un taux réel de recyclé dans l'emballage : il est n'est pas issu d'un système de certificat *mass balance*. Le périmètre de cet indicateur est l'ensemble de l'emballage sorti d'usine (primaire, secondaire et tertiaire).

5. Pourcentage des emballages plastiques rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables

La définition des emballages rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables suit les définitions de la fondation Ellen Mc Arthur décrites dans le document « New Plastics Economy Global Commitment – Reporting Guidelines April 2021 ». Ces définitions sont prises en compte dans les systèmes de data management du Groupe qui permettent d'identifier et de comptabiliser les quantités.

Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel à la méthode suivante : les différents indicateurs sont issus des systèmes de spécification des produits reliés aux outils de gestion de production. Ils sont extraits et récupérés par les équipes data management qui les agrègent mondialement à l'aide d'un outil informatique centralisé. C'est l'entité « Sustainability » de la Direction Générale des Opérations Packaging et Développement qui vérifie l'ensemble des éléments et des chiffres.

Ecoconception des présentoirs publicitaires sur les lieux de vente

Le périmètre de consolidation de l'écoconception des PLV concerne les dépenses d'achats de PLV (présentoir, éléments publicitaires sur les lieux de vente) des pays d'implantation d'une filiale de L'Oréal, disposant d'une équipe Sourcing. Chaque année les équipes Sourcing concernées remontent la dépense PLV et le % de conformité aux « Must Haves » d'écoconception.

Les données Pays sont collectées en utilisant le système intranet dédié au reporting par pays « Reporting 21 », accessible par chaque équipe Sourcing des pays. Chaque équipe Sourcing est responsable de compiler les informations de son Pays, doit valider la justesse des données communiquées. Celles-ci sont également validées par les Sourcing Zones. L'indicateur est consolidé au niveau du Groupe par les équipes Sourcing Retail Global. En 2021, 53 Entités (Pays ou Hub) ont participé au reporting.

L'écoconception fait l'objet de formation pour les équipes Sourcing et les fournisseurs concernés, incluant le process de collecte de données associé. Le processus est défini et expliqué tous les ans aux équipes en charge. Le pourcentage de PLV écoconçue est calculé selon une auto-déclaration des fournisseurs formés à l'écoconception. Il est examiné par des Commissaires aux Comptes dont les recommandations servent à l'amélioration continue des systèmes.

Ecoconception des boutiques et points de vente en propre

Périmètre de consolidation

Le périmètre considéré inclut les boutiques en propre du Groupe, nouvelles ou rénovées, sur un scope mondial. La période considérée est de 12 mois, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. Une boutique est considérée comme écoconçue si le taux d'écoconception dépasse 100 % ou si la boutique est certifiée LEED Gold.

Le taux d'écoconception des boutiques en propre est calculé sur la base du suivi du process et de la documentation de la check liste « Sustainable Retail Box » et selon une auto-déclaration de conformité desdits points de vente, sauf si la boutiques fait l'objet d'une certification externe LEED.

Données

Au moment de la compilation des données, chaque équipe pays est responsable de valider la justesse de toutes les données communiquées aux équipes de chacune des zones géographiques. L'écoconception fait l'objet de formation pour les équipes du suivi du process et de la documentation de la check liste « Sustainable Retail Box ».

Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place. Ils sont examinés chaque année par des Commissaires aux Comptes et modifiés en tenant compte de leurs recommandations et des objectifs de suivi pour les années suivantes.

4.5.2.2. Associer l'écosystème du Groupe à sa transformation

Bénéficiaires du programme *Solidarity Sourcing*

Le périmètre de consolidation

La période considérée est de 12 mois du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours, sur un scope mondial.

Pour être comptabilisé en tant que bénéficiaire du programme *Solidarity Sourcing*, des conditions s'appliquent et doivent être respectées :

- Il s'agit de travailleurs issus de communautés socialement ou économiquement vulnérables, qui œuvre chez les fournisseurs du Groupe et leurs propres sous-traitants;
- Il faut également que celui-ci produise des matières, des biens ou des services achetés par L'Oréal, autrement dit que les heures de travail soient affectables au Groupe;
- Enfin, la comptabilisation en tant que bénéficiaire exige le respect d'au moins un des deux critères suivants : l'accès et le maintien dans un emploi pérenne si leur communauté est généralement exclue ou sous-représenté dans l'activité, et le cas échéant, une amélioration substantielle et durable des revenus grâce à l'activité liée au programme « *Solidarity Sourcing* ».

Données

Dans la majorité des projets, la méthodologie de comptage repose sur le nombre d'équivalents temps plein (ETP), au regard de la réglementation locale, sur la base d'une année complète. Le nombre d'ETP est proportionnel au poids de L'Oréal par rapport à l'activité du fournisseur. Ainsi, le nombre de bénéficiaires du programme « *Solidarity Sourcing* » travaillant chez un fournisseur est calculé au prorata de la masse salariale du fournisseur qui participe à l'élaboration des produits L'Oréal. Cependant, si les employés du fournisseur travaillent pour d'autres clients que L'Oréal, c'est alors le montant des commandes par rapport au chiffre d'affaires total du fournisseur qui détermine le nombre d'heures affectées à la production L'Oréal.

Il faut noter une spécificité pour les projets liés au sourcing durable en matières premières naturelles (ex. : projets basés sur les principes du commerce équitable) : l'unité de mesure des bénéficiaires n'est pas en ETP mais en nombre de producteurs concernés. Le fournisseur, avec l'aide d'une partie tierce indépendante, définit un seuil à partir duquel le projet a un impact significatif sur la communauté visée, au regard de la situation locale (ex. : conditions de vie, revenu). Il est alors possible de comptabiliser l'effectif bénéficiaire pour ledit projet, issu du programme « *Solidarity Sourcing* ».

Personnes en grande précarité formées aux métiers de la beauté

Périmètre de consolidation

Le calcul de cet indicateur est réalisé sur un scope mondial, grâce à des données annuelles et un cumul glissant sur quatre ans.

Il s'agit du nombre de personnes formées (bénéficiaires) dans le cadre du programme *Beauty for a Better Life* mis en œuvre par les structures partenaires (ONG, etc.) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021.

Données

Le recueil des données est effectué par les responsables du programme au sein des filiales de L'Oréal, sur la base des informations et d'un certificat de conformité qui leur sont transmis par les structures partenaires. Les données sont recueillies et consolidées par les équipes de la Fondation (au

sein de la Direction de la *Corporate Responsibility*), qui réalisent des contrôles de cohérence.

Personnes en grande précarité qui ont bénéficié de soins de beauté et de bien-être

Périmètre de consolidation

Le calcul de cet indicateur est réalisé sur un scope France, grâce à des données annuelles. Il s'agit du nombre de personnes ayant bénéficié d'un soin de beauté dans le cadre du programme *Beauty for a Better Life* mis en œuvre par les structures partenaires (ONG, etc.) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021.

Données

Le recueil des données est effectué par les structures partenaires du programme. Les données sont recueillies et consolidées par les équipes de la Fondation (au sein de la Direction de la *Corporate Responsibility*), qui réalisent des contrôles de cohérence.

Bénéficiaires des programmes d'engagement sociétaux de nos marques

Périmètre de consolidation

Le calcul de cet indicateur est réalisé sur un périmètre restreint aux marques ayant des programmes d'engagement sociétaux. Le périmètre exclut les programmes environnementaux des marques. Sont également exclus du périmètre de consolidation des donations de produits et des campagnes médiatiques de sensibilisation.

Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel à la méthode suivante : pour être comptabilisé, un bénéficiaire doit être directement soutenu par une ONG partenaire du programme de la marque ou avoir bénéficié d'une formation par la marque ou par l'ONG partenaire du programme de la marque. Les données sont recueillies et consolidées par chaque direction Marketing et chaque filiale, qui doivent valider la justesse de toutes les données consolidées et communiquées.

Affichage de l'impact environnemental et social des produits

Périmètre de consolidation

Les indicateurs concernent l'ensemble des produits rincés appartenant à l'une des catégories suivantes : Shampoing, Après-shampoing & Masque, Soins sans rinçage & Huile, Coloration, Nettoyant Visage, Nettoyant corps, fabriqués durant l'année 2021 sur un périmètre Groupe. Les indicateurs ne prennent pas en compte les catégories Nettoyant mains et Soins rasage à rincer.

Les indicateurs retenus sont ceux utilisés dans le cadre de l'application de la méthodologie PIL (*Product Impact Labelling*). Ils reflètent les résultats de la politique du Groupe en matière de mesure de l'impact environnemental et social des produits. La méthode de calcul ainsi que les données sont vérifiées par des auditeurs indépendants.

Données

Le recueil des données pour le périmètre défini est effectué par la Direction Générale des Opérations en utilisant l'outil SPOT (*Sustainable Product Optimization Tool*).

4.5.2.3. Contribuer à relever les défis planétaires

Soutenir les femmes les plus vulnérables

Périmètre de consolidation

Le calcul de ce indicateur est réalisé sur un scope mondial, grâce à données cumulées depuis le lancement du fonds. Il s'agit du nombre de structures (ONG...) soutenues par le Fonds, le nombre de femmes directement accompagnées par ces structures grâce à l'aide du Fonds ainsi que le budget alloué en euros depuis le lancement du Fonds.

Données

Le recueil des données est effectué par les structures soutenues par le Fonds et ayant utilisé tout ou partie du budget alloué au courant de la période de référence. Les données sont recueillies et consolidées par les équipes du Fonds (au sein de la Direction de la *Corporate Responsibility*), qui réalisent des contrôles de cohérence sur la base des informations remontées et d'un certificat de conformité transmis par les structures partenaires.

Le budget alloué est suivi et consolidé par les équipes du Fonds, au sein de la Direction de la *Corporate Responsibility*, en lien avec l'équipe Finance du Fondateur (la société L'Oréal).

4.5.3. Données Droits Humains

4.5.3.1. Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation des données Droits Humains issues du reporting éthique est identique à celui des données sociales.

4.5.3.2. Indicateurs

Les indicateurs ont été retenus dans le cadre de la réglementation applicable et notamment dans un souci de comparabilité des données.

4.5.3.3. Données

Le recueil des données pour le périmètre défini fait appel aux méthodes suivantes :

- les données relatives à l'Éthique et aux droits humains pour les filiales de L'Oréal sont recueillies par la Direction Éthique, Risques et Conformité, en utilisant la plateforme de Reporting Éthique Annuel. Le périmètre est aligné avec celui des données sociales, sauf mention contraire précisée pour chaque indicateur dans le Rapport ;
- les données relatives aux Droits Humains pour les salariés des fournisseurs du Groupe sont consolidées par la Direction des Achats et recueillies lors des audits sociaux une tierce partie indépendante et reconnue qui réalise les audits et partage les données recueillies ainsi que les Rapports d'audits ; et
- les autres données sont recueillies auprès des Directions concernées (Direction Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, Direction Internationale de l'Évaluation de la Sécurité des Produits, Direction Éthique, Risques, Conformité, Fondation L'Oréal).

4.6. GRILLES DE CONCORDANCE, DONT DPEF, ET BILAN GES

4.6.1. Grille de concordance des référentiels de reporting en matière sociale, environnementale et sociétale (DPEF)

Paragraphe ou pages	Déclaration de performance extra-financière – articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 du Code de commerce	COP du Pacte Mondial et SDGs
	PRINCIPES	
4.5.	Notes méthodologiques	
4.7.	Avis sur la conformité et la sincérité des informations	
1.2.	Modèle d'affaires	
	PRINCIPAUX RISQUES EN MATIÈRE	
4.2.2.	● Environnementale	#9 à 11
4.2.2.	● De Relations Humaines	#6 à 8
4.2.2.	● De Droits Humains	#3 à 5
4.2.2.	● De lutte contre la corruption	#12 à 14
177	● De lutte contre l'évasion fiscale	#12 à 14
	POLITIQUES, INDICATEURS, RÉSULTATS EN MATIÈRE	
4.3.1.	● Environnementale	#9 à 11
4.3.2.	● De Relations Humaines	#6 à 8
4.3.3.	● De Droits Humains	#3 à 5
4.3.4.	● De lutte contre la corruption	#12 à 14
4.3.5.	● De lutte contre l'évasion fiscale	#12 à 14
	INFORMATIONS ET ENGAGEMENTS	
4.3.1.3., 4.3.1.4., 4.3.1.5.	Conséquences sur le changement climatique	#9 à 11
4.3.2.4., 4.3.3.4.	Accords collectifs conclus dans l'entreprise	#6 à 8
4.3.1.2.2., 4.3.1.3.1., 4.3.2.1., 4.3.2.4.	Conditions de travail des salariés	#3 à 8, SDG 8,10
4.3.2.6.	Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	#3 à 5 et #A à D, SDG 5,10
4.3.2.6.	Mesures prises en faveur des personnes handicapées	#3 à 8 et #A à D, SDG 8,10
	ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR	
4.3.1.	● Du Développement Durable	#9 à 11, SDG 7,9,12,13,15,16
1.2.7., 4.3.1.1.6., 4.3.1.5.1.	● De l'économie circulaire	#9 à 11, SDG 12
4.3.1.1.6.	● De la lutte contre le gaspillage alimentaire	#9 à 11, SDG 12
4.3.1.1.6.	● De la lutte contre la précarité alimentaire	#9 à 11, SDG 1,8
28, 4.3.1.3.2.	● Du respect du bien-être animal	SDG 14,15
4.3.1.1.6.	● D'une alimentation responsable, équitable et durable	
	INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES	
	INFORMATIONS SOCIALES	
	Emplois	#3 à 8 et #A, #D
230	● Effectif total	
230-231	● Répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	#A, SDG 5
232, 4.3.2.2.	● Embauches	#6 à 8
232	● Licenciements	#6 à 8
4.3.2.5.	● Rémunérations et évolutions	#3 à 8, #A
	Organisation du travail	#3 à 8
4.3.2.4.	● Organisation du temps de travail	
232	● Absentéisme	
	Relations sociales	#3 à 8
4.3.2.4.	● Organisation du dialogue social	
4.3.2.4.	● Bilan des accords collectifs	
	Santé & sécurité	#3 à 8
4.3.2.1., 4.3.2.4.	● Conditions de santé et de sécurité au travail	
4.3.2.4.	● Bilan des accords signés avec les Organisations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail	#3 à 8 et #15 à 18
4.3.2.1.	● Fréquence et gravité des accidents du travail	
4.3.2.1.	● Maladies professionnelles	

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Grilles de concordance, dont DPEF, et Bilan GES

Paragraphe ou pages	Déclaration de performance extra-financière – articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 du Code de commerce	COP du Pacte Mondial et SDGs
	Formation	#3 à 8
4.3.2.3.	• Politique mise en œuvre en matière de formation	
4.3.2.3.	• Nombre total d'heures de formation	
	Égalité de traitement	#3 à 8 et #A, #D, #I SDG 5, 10
4.3.2.6.	• Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes	#3 à 8 et #A, #D, SDG 5, 10
4.3.2.6.	• Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	#3 à 5 et #A à D, SDG 10
4.3.2.6., 236	• Politique de lutte contre les discriminations	#3 à 5 et #A à D, SDG 10
	Promotion & respect des conventions de l'OIT	#3 à 8 et #A, #D, #I
4.3.3. 221-222	• Respect de la liberté d'association et du droit de la négociation collective	#3 à 8 et #A, #D, #I
4.3.2.6.	• Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	#3 à 8 et #A, #D, #I SDG 5, 8, 10
4.3.3. 221-222	• Élimination du travail forcé ou obligatoire	#3 à 8 et #A, #D, #I
4.3.3. 221-222	• Abolition effective du travail des enfants	#3 à 8 et #A, #D, #I
	INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
	Politique générale en matière environnementale	#9 à 11
4.3.1.	• L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	
4.1.1., 4.1.2.	• Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	
4.3.1.	• Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	
188	• Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours	
	Pollution	#9 à 11
4.3.1.1.2.	• Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	#9 à 11 SDG 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15
4.3.1.	• La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	#9 à 11, SDG 9, 11
	Économie circulaire	#9 à 11, SDG 9, 11, 12
	(i) Prévention et gestion des déchets	#9 à 11, SDG 9, 11, 12
1.3.2., 4.3.1.1.3., 4.3.1.1.6., 4.5.2.3.2.	• Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	#9 à 11, SDG 9, 11, 12
4.3.1.1.6.	• La lutte contre le gaspillage alimentaire	#9 à 11
	(ii) Utilisation durable des ressources	#9 à 11, SDG 9, 11, 12
1.2.6., 1.3.2., 4.3.1.2.2., 4.3.1.3.1.	• La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	#9 à 11, SDG 6
4.3.1.3.	• La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	#9 à 11, SDG 12
1.3.2., 4.3.1., 4.3.1.1.3., 4.3.1.1.2., 4.3.1.1.5.	• La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	#9 à 11, SDG 7
	• L'utilisation des sols	#9 à 11, SDG 7, 12
	Changement climatique	#9 à 11, SDG 13
4.3.1.4.1.	• Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	#9 à 11
1.3.2., 4.3.1.1.3., 4.3.1.4.1., 4.3.1.4.2., 4.3.1.4.4.	• Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	#9 à 11, SDG 7, 12
4.2.2., 4.3.1., 4.3.1.1.3., 4.3.1.4.4.	• L'adaptation aux conséquences du changement climatique	#9 à 11, SDG 13
	Protection de la biodiversité	#9 à 11
4.3.1., 4.3.1.1.5.	• Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	#9 à 11, SDG 13, 14, 15
	INFORMATIONS SOCIÉTALES	
	Engagements sociétaux en faveur du Développement Durable	#16 à 18 et #21 et #C
1.3.2., 4.3.1.2.2., 4.3.2.2.	• Impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local	#6 à 8, SDG 11
4.3.1.2.2.	• Impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales	SDG 11
4.1.2., 4.3.2.4.	• Les relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci	#2 et #16 à 18 et #21
4.1.2., 4.3.1.2.2., 4.3.1.3.2., 4.3.3.6.	• Les actions de partenariat ou de mécénat	#15 à 18, SDG 17
	Sous-traitance et fournisseurs	#3 à 11 et #B
1.2.7., 4.3.1.2.2., 4.3.3.6.	• La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	#3 à 11
1.2.7., 4.3.1.2.	• La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	#3 à 11

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Grilles de concordance, dont DPEF, et Bilan GES

Paragraphe ou pages	Déclaration de performance extra-financière – articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 du Code de commerce	COP du Pacte Mondial et SDGs
	Loyauté des pratiques	#12 à 14
4.3.4.	<ul style="list-style-type: none"> Les actions engagées pour prévenir la corruption 	#12 à 14
4.3.1.3.2.	<ul style="list-style-type: none"> Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs 	#6 à 8, SDG 3
4.3.3.	Autres actions engagées en faveur des Droits Humains	#3 à 5 et #A à D et #I

4.6.2. Grille de concordance SASB

Thème	Mesure	Informations du Groupe	Code
Gestion de l'eau	(1) total d'eau prélevée (2) total d'eau consommée pourcentage de chaque provenant de régions à stress hydrique élevé ou extrêmement élevé	Total d'eau prélevée : 1 975 083 m ³ - usines % provenant de régions à stress hydrique élevé ou extrêmement élevée : 19 % Total d'eau consommée : 1 089 660 m ³ % provenant de régions à stress hydrique élevé ou extrêmement élevée : 19 %	CG-HP-140a.1
	Description des risques liés à la gestion de l'eau et discussion des stratégies et pratiques visant à atténuer ces risques	L'Oréal s'est fixé une grande ambition de lutte contre le changement climatique et de préservation des ressources naturelles dans l'exercice global de son activité. Le Groupe a la volonté de préserver la ressource en eau tout au long de sa chaîne de valeur, sur ses sites opérés mais en engageant également son écosystème à ses engagements. Voir les paragraphes suivants : 3.5. Facteurs de risques et gestion des risques. 4.3.1.3.1. Des produits éco-conçus.	CG-HP-140a.2
Performance des produits en matière d'environnement, de santé et de sécurité	Chiffre d'affaires lié à des produits contenant des substances REACH extrêmement préoccupantes (SVHC)	L'Oréal a développé une analyse détaillée des risques sécurité et santé. Il est à noter que les mêmes exigences de sécurité sont en vigueur partout dans le monde afin d'assurer une même qualité dans le monde entier.	CG-HP-250a.1
	Chiffre d'affaires lié à des produits contenant des substances présentes sur la California DTSC Candidate Chemicals List	Voir les paragraphes suivants : Qualité et sécurité des produits : une priorité au sein de 4.3.1.3.2 Associer les consommateurs à la transformation du Groupe. 4.3.2.1. Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs. 1.5. Le dispositif de contrôle interne et de gestion des risques.	CG-HP-250a.2
	Discussion sur le processus visant à identifier et gérer les matériaux émergents et produits chimiques préoccupants	96 % des produits du Groupe sont écoconçus et respectent les principes de la chimie verte. Voir le paragraphe suivant : 4.3.1.3.1. Des produits écoconçus.	CG-HP-250a.3
	Chiffre d'affaires lié à des produits conçus selon les principes de la chimie verte	96 % des produits du Groupe sont écoconçus et respectent les principes de la chimie verte. Voir le paragraphe suivant : 4.3.1.3.1. Des produits écoconçus.	CG-HP-250a.4
Gestion du cycle de vie du packaging	(1) Poids total des emballages (2) pourcentage d'emballages composés de matières recyclées et/ou renouvelables et (3) pourcentage d'emballages recyclables, réutilisables et/ou compostables	La gestion du cycle de vie du packaging est un élément central de la politique environnementale du Groupe. En 2021, les données sont les suivantes : 1) Le poids total des emballages plastiques est 159 351 tonnes. 2) 21 % des matériaux d'emballage plastiques sont d'origine recyclée ou biosourcée. 3) 39 % des emballages plastiques sont rechargeables, recyclables, réutilisables et/ou compostables.	CG-HP-410a.1
	Discussion sur les stratégies de réduction des répercussions environnementales des emballages au cours de leur cycle de vie	Afin d'appréhender au mieux l'impact sur l'environnement des emballages, L'Oréal a recours depuis 2017 à l'outil SPOT qui permet de calculer l'empreinte environnementale et sociale complète d'un produit conformément à la recommandation de Commission européenne (<i>Product Environmental Footprint</i>). Voir les paragraphes suivants : 4.3.1.3. Le développement durable : de la conception des produits au consommateur final. 3.5. Facteurs de risques et gestion des risques.	CG-HP-410a.2
Impacts environnementaux et sociaux de la chaîne d'approvisionnement en huile de palme	Quantité d'huile de palme et dérivés pourcentage certifié par les chaînes d'approvisionnement de la Table ronde sur l'huile de palme durable (RSPO) comme (a) Identité préservée, (b) Ségrégation, (c) Mass Balance, ou (d) Book & Claim	En 2021, L'Oréal a consommé 310 tonnes d'huile de palme. 100 % des approvisionnements en huile de palme sont certifiés durables par la RSPO depuis 2010, et en dérivés d'huile de palme ou de palmiste depuis 2012 Segregated : 100 %, dont 98,2 % sont également POIG verified. Le Groupe atteint 98,4 % de RSPO Mass balance. 1,6 % est couvert par le Book & Claim.	CG-HP-430a.1
Mesure de l'activité	Unité de produits vendus, poids total de produits vendus	Le Groupe ne communique pas sur cet indicateur.	CG-HP-000.A
	Nombre d'usines	L'Oréal compte 39 usines réparties dans le monde entier.	CG-HP-000.B

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Grilles de concordance, dont DPEF, et Bilan GES

4.6.3. Index du contenu des Normes GRI

Ce tableau a été préparé conformément aux normes GRI Standards : *Core Option*. Les sujets matériels ont été cartographiés avec les informations pertinentes de la normes GRI. Le contenu relatif à la liste des indicateurs ci-dessous est disponible dans le tableau ou à l'emplacement indiqué.

Thème	Numéro standard	Titre d'information	Informations complémentaires	Niveau de conformité	Emplacement des informations
ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX					
Éléments généraux	2-1	Informations sur l'organisation		Conformité totale	1.1. - 1.2 - 7.1 - 7.3
	2-2	Entités déclarées dans le rapport de développement durable		Conformité totale	1.4.1. 1.4.2
	2-3	Période de reporting, fréquence et personne en charge		Conformité totale	1. 4.5.
	2-4	Retraitements des informations		Conformité totale	4.5.
	2-5	Assurance extérieure		Conformité totale	2.3.
	2-6	Activités, chaîne de valeur, et autres relations commerciales		Conformité totale	1.2. 1.2.7
	2-7	Information sur les collaborateurs		Conformité totale	4.3.2.
	2-8	Information sur les autres collaborateurs		Conformité totale	4.3.2.
	2-9	Structure de gouvernance et composition		Conformité totale	1.1.5 2.2. - 2.3.
	2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé		Conformité totale	2.1 - 2.2.3 - 2.3.5. 2.5
	2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé		Conformité totale	1.1.5 - 2.2.
	2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts		Conformité totale	2.3.3. 4.1
	2-13	Délégation de responsabilité dans la gestion des impacts		Conformité totale	3.4.6. - 4.3.3. - 4.3.4. 4.1
	2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting relatif aux sujets de développement durable		Conformité totale	2.3.2 - 2.3.3. 4.1
	2-15	Conflits d'intérêts		Conformité totale	2.1.3 - 2.3.4 - 2.3.5 2.2.1.5.
	2-16	Communication autour des sujets critiques		Conformité totale	4.1.2. - 3.5.
	2-17	Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé		Conformité totale	1.2.3. - 1.2.4.
	2-18	Évaluation de l'organe de gouvernance le plus élevé		Conformité totale	2.3.4
	2-19	Politiques de rémunération		Conformité totale	2.4
	2-20	Processus de détermination de la rémunération		Conformité totale	2.4
	2-21	Ratio de rémunération totale annuelle		Conformité totale	2.4.2 - 4.3.2
	2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable		Conformité totale	4.1 - 4.3.1
	2-23	Politique d'engagements		Conformité totale	4.1.2.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Grilles de concordance, dont DPEF, et Bilan GES

Thème	Numéro standard	Titre d'information	Informations complémentaires	Niveau de conformité	Emplacement des informations
	2-24	Mise en place des politiques d'engagement de gouvernance le plus élevé		Conformité totale	4.3.
	2-25	Processus de remédiation aux impacts négatifs		Conformité totale	3.5 - 3.5.2 - 4.1.2.
	2-26	Mécanismes de conseil et permettant de soulever des problèmes		Conformité totale	3.1 - 3.4.6. - 4.3.3. - 4.3.4.
	2-27	Respect des lois et règlements		Conformité totale	2.2.1.5.
	2-28	Adhésion à des associations		Conformité totale	4.1.2.
	2-29	Approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes		Conformité totale	4.1.2.
	2-30	Conventions collectives		Conformité totale	4.3.2.4
Sujets matériels	3-1	Processus de définition des sujets matériels		Conformité totale	3. - 4.1.2 - 4.5.
	3-2	Liste des sujets matériels		Conformité totale	3.
	3-3	Gestion des sujets matériels		Conformité totale	4.1. - 4.3.
Economie	202-2	Postes clés et managers locaux	Postes stratégiques hors-France occupés par des managers locaux : 32 %	Conformité totale	
	205-1	Opérations évaluées pour les risques en matière de corruption		Conformité totale	3.5 4.3.4
	205-2	Communication et formation autour des politiques et procédures anti-corruption		Conformité totale	4.3.4
ENVIRONNEMENT					
Énergie	302-1	Consommation d'énergie dans l'organisation	Consommation de carburant non renouvelable : 128 686 294 kWh; consommation de carburant renouvelable : 168 873 582 kWh; Électricité, chauffage, refroidissement et vapeur générés par l'organisation sur site : 80 809 909 kWh ; Électricité, chauffage, refroidissement et vapeur vendus : 7 797 725 kWh; Électricité, chauffage, refroidissement et vapeur achetés à des fins de consommation : 417 741 073 kWh ; Consommation totale d'énergie : 783 210 572 kWh. 80 % d'énergie renouvelable dans la consommation totale d'énergie	Conformité totale	1.2.7 3.4.4.3. 4.3.1.
	302-3	Intensité énergétique	128 kWh/1000 PF	Conformité totale	4.3.1.
	302-4	Réduction de la consommation d'énergie		Conformité totale	1.2.7. 3.4.4.3.
		303-1	Prélèvement d'eau par source	Volume d'eau prélevé - Eau de surface, y compris l'eau des milieux humides, des rivières, des lacs et des mers, nappes : 260 182 m ³ ; Volume d'eau prélevé - Eau pluviale collectée directement et stockée : 4 956 m ³ ; Volume d'eau prélevé - Eaux usées provenant d'une autre organisation : 23 m ³ ; Eau du réseau municipal ou d'autres fournisseurs d'eau : 1 791 898 m ³ ; Total volume d'eau prélevée par les usines et les centres de distribution : 2 057 059 m ³	Conformité totale
Biodiversité	304-2	Impacts sensibles des activités, produits et services sur la biodiversité		Conformité totale	3.4.7.3. 4.
Émissions	305-1	Émissions GES directes (Scope 1)		Conformité totale	4.3.1.3.1. - 4.3.1.4.1.
	305-2	Émissions GES indirectes (Scope 2)		Conformité totale	4.3.1.3.1. - 4.3.1.4.1.
	305-3	Autres émissions GES indirectes (Scope 3)		Conformité totale	4.3.1.3.1. - 4.3.1.4.1.
	305-4	Intensité des émissions GES	Intensité des émissions directes de CO ₂ : 4,2 g eq./CO ₂ /PF ; Variation de l'intensité des émissions directes de CO ₂ vs 2019 : - 35 % ; Intensité des émissions indirectes de CO ₂ : 0,9 g eq./CO ₂ /PF ; Variation de l'intensité des émissions indirectes de CO ₂ vs 2019 : - 35 % ; Intensité des émissions de CO ₂ : 5,2 g eq./CO ₂ /PF ; Variation de l'intensité des émissions de CO ₂ (direct + indirect) vs 2019 : - 35 %	Conformité totale	4.3.1.3.1. - 4.3.1.4.1.



4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Grilles de concordance, dont DPEF, et Bilan GES

Thème	Numéro standard	Titre d'information	Informations complémentaires	Niveau de conformité	Emplacement des informations
	305-5	Réduction des émissions GES	Variation des émissions directes de CO ₂ (scope 1) vs 2019 : - 35 % ; Variation des émissions indirectes de CO ₂ (scope 2, Market Based) : - 35 %	Conformité totale	4.3.1.3.1. - 4.3.1.4.1
Effluents et déchets	306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	Déchets valorisés par valorisation énergétique : 43 501 tonnes; Déchets valorisés par réemploi et recyclage : 66 195 tonnes; Déchets incinérés sans valorisation énergétique : 3 238 tonnes	Conformité totale	4.3.1.1.1.6.
	306-3	Principaux déversements		Conformité totale	4.3.1.2. , 3.5
Évaluation environnementale des fournisseurs	308-1	Filtrage des nouveaux fournisseurs sur la base de critères environnementaux		Conformité totale	4.3.1.3.2. 3.4.4
	SOCIAL				
Emplois	401-1	Nouvelles embauches et rotation du personnel	Rotation du personnel : 14 %	Conformité totale	4.3.2.
Santé et sécurité au travail	403-1	Représentation des salariés dans les structures formelles de co-gestion et les Comités de santé et sécurité des effectifs		Conformité totale	4.3.2 3.4.4.1.
Formation et éducation	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par année et par salarié	100 % des collaborateurs du Groupe ont été formés en 2021. Au total, 3 180 718 heures de formation ont été dispensées.	Conformité totale	4.3.2.
	404-3	Pourcentage de salariés impliqués dans un processus régulier de suivi de performance et de développement de carrière		Conformité totale	4.3.2.5.
Travail des enfants	408-1	Activités et fournisseurs présentant un risque important concernant le travail des enfants		Conformité totale	4.3.1.2.1 3.4.4.1.
Travail forcé	409-1	Activités et fournisseurs présentant un risque important concernant le travail forcé		Conformité totale	3.4.4.1 4.2.2. - 4.3.3.
Évaluation des droits de l'homme	412-1	Opérations ayant fait l'objet d'un examen ou d'une évaluation des impacts par rapport au respect des droits de l'homme		Conformité totale	3.4.7.
	412-2	Formation des salariés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme		Conformité totale	4.3.2.2 4.3.3.4
Évaluation sociale des fournisseurs	414-2	Impacts sociaux négatifs ans la <i>Supply Chain</i> et actions prises	Audits – Europe : 146 ; Audits – Asie, Pacifique : 641 ; Audits – Amériques : 343 ; Audits – Afrique, Moyen-Orient : 106. Sur tous les cas de non-conformité : 45 % étaient liés aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité ; 24 % étaient liés aux heures de travail ; 19 % étaient liés à la rémunération ; 12 % ont été classés dans la catégorie « Autres ». En cas de non-conformité majeure, des plans d'actions correctifs sont mis en place et font l'objet d'un audit de suivi. Les cas de non-conformité les plus graves ou l'absence de mise en oeuvre effective d'un plan de mesures correctives peuvent entraîner la cessation des relations commerciales.	Conformité totale	4.3.1.3.2.
Hygiène et sécurité des clients	416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et services en matière d'hygiène et de sécurité		Conformité totale	4.3.2.1. 4.3.1.3.2.
Marketing et étiquetage	417-1	Obligations concernant l'information et l'étiquetage des produits et services		Conformité totale	1.2.6. 4.2.2 - 4.3.2
GRI FOUNDATION		Exigence 7 : Publier un Index de contenu GRI		Conformité totale	4.6.3

4.6.4. Bilan gaz à effet de serre

Ce tableau reprend de manière détaillée l'ensemble des retraitements effectués sur notre Bilan Gaz à Effet de Serre depuis 2016. Ces modifications peuvent concerner le périmètre étudié, la méthodologie retenue, ou les facteurs d'émissions utilisés.

	Milliers de tonnes éq CO ₂	Commentaires	Exercice 2016	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021
Données publiées	Scopes 1, 2 et 3		114	11 762	11 225	12 526
	dont Scope 3		Non publié ⁽¹⁾	11 682	11 169	12 488
Données non publiées	Scopes 1, 2 et 3	Résultat Bilan GES 2016 non publié scopes 1,2 et 3 ⁽²⁾	9 881			
	dont scope 3		9 712			
Ecart	Scopes 1 et 2	TOTAL DES RETRAITEMENTS	-55	-	-	
		Amélioration de la précision du périmètre ⁽³⁾	-55			
	Scope 3	TOTAL DES RETRAITEMENTS	3162	588	791	
		Amélioration de la précision de la méthodologie (à partir de 2021) ⁽⁴⁾	259	258	264	
		Amélioration de la précision de la méthodologie (à partir de 2021) ⁽⁵⁾	177	-397	-139	
		Amélioration de la précision du périmètre (à partir de 2021) ⁽⁶⁾	958	880	666	
		Amélioration de la précision du périmètre (à partir de 2021) ⁽⁷⁾	19			
		Amélioration de la précision du périmètre (à partir de 2021) ⁽⁸⁾	-46			
		Amélioration des facteurs d'émission (à partir de 2021) ⁽⁹⁾	81			
		Amélioration de la précision du périmètre (à partir de 2020) ⁽¹⁰⁾		424		
		Amélioration des facteurs d'émission (à partir de 2020) ⁽¹¹⁾		-577		
		Actualisation des paramètres (à partir de 2019) ⁽¹²⁾	28			
		Amélioration de la précision du périmètre (à partir de 2018) ⁽¹³⁾	340			
		Mise à jour des facteurs d'émission (à partir de 2018) ⁽¹⁴⁾	1295			
		Amélioration de la précision du périmètre (à partir de 2018) ⁽¹⁵⁾	51			
À données comparables	Scopes 1, 2 et 3		12 988	12 350	12 016	12 526
	dont Scope 3		12 874	12 270	11 960	12 488

(1) En 2016, le total Scope 3 publié est celui de 2015 ; seuls 5 principaux postes du Scope 3 2016 ont été actualisés et publiés (représentant 90 % du Scope 3).

Les travaux sur le bilan GES 2016 se sont poursuivis dans le cadre des engagements SBT.

(2) Données calculées dans le cadre des engagements SBT (baseline SBT Scopes 1, 2 et 3).

(3) Évolution des allocations véhicules en leasing et boutiques, en Scope 3.

(4) Évolution de la méthodologie et des bases de données externes (transport et biens d'équipement).

(5) Évolution de la méthodologie et alignement des bases de données internes.

(6) Amélioration de la précision des données (émissions liées notamment aux achats de services et à l'IT).

(7) Évolution des allocations véhicules en leasing et boutiques, en Scope 3.

(8) Amélioration de la précision des données PLV.

(9) Changement de la source des données concernant le mix des énergies utilisées pour le chauffage résidentiel de l'eau dans les différents pays de vente.

(10) Amélioration de la précision des données pour les formules et les produits finis (nomenclature).

(11) Actualisation du mix des énergies utilisées pour le chauffage résidentiel de l'eau dans les pays européens.

(12) Amélioration des informations liées à la phase d'usage des produits : quantité d'eau et de produits utilisés.

(13) Amélioration de la précision des données PLV.

(14) Changement de la source des données concernant le mix des énergies utilisées pour le chauffage résidentiel de l'eau dans les différents pays de vente.

(15) Évolution des allocations véhicules en leasing et boutiques, en Scope 3.

4.7. RAPPORTS DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

4.7.1. Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2021

L'OREAL

Société Anonyme
14, rue Royale
75008 Paris

A l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « l'entité »), désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1048, portée disponible sur www.cofrac.fr) et en cours d'adaptation de notre système de management dans le cadre de l'évolution des modalités de notre accréditation décidée par le COFRAC (passage de la norme ISO 17020 à ISO 17029), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extrafinancière-, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.-

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extrafinanciers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance- et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de dix personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de vingt-et-une semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction de la responsabilité sociétale et environnementale, la direction juridique, l'éthique et la gestion des risques, les ressources humaines, la santé et sécurité, la recherche, innovation et technologie, l'environnement et les achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques.
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale -ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Rapports des commissaires aux comptes

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (*ressources humaines, santé-sécurité, droits humains, sociaux, environnementaux, ...*), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices présentées en annexe 2 et couvrent entre 17 et 28% des données consolidées sélectionnées pour ces tests.
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 18 février 2022

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

David Dupont-Noël
Associé, Audit

Catherine Saire
Associée, Développement Durable

Annexe 1 : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs :

Environnement, Hygiène et Sécurité :

Thématiques	Indicateurs	
Emissions de gaz à effet de serre	Emissions de CO ₂ méthodes « <i>market-based</i> » et « <i>location-based</i> », scopes 1 et 2 selon le GHG Protocol (en tonnes)	
	Emissions de CO ₂ méthodes « <i>market-based</i> » et « <i>location-based</i> », scopes 1 et 2 selon le GHG Protocol (en tonnes)	
	Emissions de CO ₂ - Scope 3	
	Pourcentage d'évolution des émissions de CO ₂ par produit fini vendu (kg eqCO ₂ /PF vendu), par rapport à 2016	
	Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation des produits par rapport à 2016	
Consommation d'énergie	Pourcentage de sites neutres	
	Consommation totale d'énergie (en kWh, kWh/1000PF, kWh/100h)	
	Répartition par source d'énergie : Electricité, Gaz, Fuel, Vapeur, Autres énergies (en kWh)	
	Pourcentage d'énergie d'origine renouvelable consommée (en %)	
	Electricité d'origine renouvelable consommée (en kWh)	
Emissions aériennes, hors gaz à effet de serre	Taux d'autoconsommation d'électricité (%)	
	Fuites de gaz réfrigérants (en kg)	
	Emissions directes de SO ₂ (en kg, kg/PF)	
	Emissions de Composés Organiques Volatiles (en kg)	
Eau	Nombre de « <i>waterloop factories</i> »	
	Prélèvement net total/Prélèvement net d'eau (hors eau recyclée et eau de pluie pour le jardinage) (en m ³ ; l/PF, l/100h)	
	Volume total d'eau consommée par usage (en m ³)	
	Volume total d'eau recyclée sur site (en m ³) / Volume total d'eau recyclée provenant d'un autre site L'Oréal (m ³)	
	Volume d'eaux usées concerné par l'analyse avant traitement hors site (en m ³) / Volume d'eaux usées concerné par l'analyse après traitement sur site (en m ³)	
	Conformité à 1000 mg/l max. de DCO avant traitement hors site / après traitement sur site	
	Poids de la DCO avant traitement hors site (en tonnes) / Poids de la DCO après le traitement sur site (en tonnes) et taux spécifique de la pollution avant le traitement hors site (en mg/l) / après le traitement sur site (en mg/l)	
	Consommation totale d'eau (hors eau recyclée et eau de pluie pour le jardinage) (en m ³ ; l/PF ; l/100h)	
	Déchets	Déchets transportables hors emballages navettes en rotation, avec emballages navette à la source (en tonnes et en g/PF, en kg/100h)
	Boues (en tonnes)	
Déchets totaux hors boues (en tonnes ; g/PF)		
Déchets transportables liés à l'activité par nature (hors emballages navette) (en tonnes)		
Conformité avec maximum 10 kg de boues / tonne de jus produit		
Emballages navettes en rotation (en tonnes)		
Traitement des déchets transportables liés à l'activité (tonnes)		
Déchets envoyés en décharge, dont ceux pour contrainte réglementaire (en tonnes)		
Indice de valorisation et indice de valorisation matière (en %)		
Déchets réglementés (tonnes)		
Hygiène et sécurité	Taux de fréquence conventionnel des accidents du travail, distribution par type de site	
	Taux d'incidents remontés total élargi, distribution par type de site	
	Taux de gravité des accidents du travail	
	Nombre d'actions identifiées durant les visites MESUR	
Biodiversité	Date d'inventaire biodiversité	
	Utilisation de produits phytosanitaires	



4 RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

• Rapports des commissaires aux comptes

Social :

Thématiques	Indicateurs
Effectifs	Répartition de l'effectif statutaire (CDD/CDI) par type de contrat, par zone et par genre
	Nombre de collaborateurs en situation de handicap
Rémunération	Salaire minimum
	Nombre de CDI avec un salaire fixe en-dessous du salaire décent
Evolution	Nombre de recrutements (CDI)
	Nombre de départs, dont nombre de licenciements
Absentéisme	Taux d'absentéisme global et maladie (%)
Formation	Nombre d'heures de formation
	Pourcentage des employés du Groupe ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année
Share & Care	Nombre d'employés permanents du Groupe pouvant bénéficier d'une protection financière en cas d'accident de la vie, tel que le décès ou une invalidité permanente totale
	Nombre d'employés permanents du Groupe pouvant bénéficier d'une couverture santé alignée sur les meilleures pratiques de leur pays de résidence
Accord collectif	Pourcentage des employés du Groupe couverts par une convention collective (national, de branche ou d'entreprise)
	Présence de représentants des salariés
	Pourcentage des employés travaillant dans les filiales où des instances représentatives sont en place
Diversité	Nombre d'accords collectifs d'entreprise en vigueur au 31 décembre
	Pourcentage de marques dirigées par des femmes
	Nombre d'entités qui ont reçu le label GEEIS

Sociétal :

Thématique	Indicateurs
R&I / Eau	Pourcentage de réduction de la consommation d'eau liée à l'usage des produits par les consommateurs
	Pourcentage des ingrédients des formules biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires
R&I / Ressources	Pourcentage de Matières premières respectant les principes de la Chimie Verte
	Pourcentage de Biodégradabilité des formules
Transport	Emissions de CO ₂ par produit vendu : valeur 2021 et évolution par rapport à la baseline 2016
	Emissions de CO ₂ en valeur absolue
	Emissions de CO ₂ équivalent par tonne de marchandise transportée et par Km parcouru
Achats & Sourcing / Emissions de gaz à effet de serre	Pourcentage de participation CDP pour les fournisseurs directs stratégiques
	Pourcentage de participation CDP pour les fournisseurs indirects stratégiques
	Pourcentage de participation CDP pour les fournisseurs stratégiques
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques directs dont le reporting scope 1-2 est vérifié
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques indirects dont le reporting scope 1-2 est vérifié
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques dont le reporting scope 1-2 est vérifié
Achats & Sourcing / Audits sociaux	Pourcentage de fournisseurs dont le reporting scope 1-2 est vérifié parmi les fournisseurs stratégiques
	Nombre de sites audités en 2021
	Nombre d'audits sociaux de fournisseurs réalisés en 2021
	Nombre de sites audités en « remote audit » en 2021
	Répartition des non-conformités relevées lors des audits sociaux des fournisseurs par chapitre audité
	Pourcentage de fournisseurs ayant amélioré leur résultat d'audit social en 2021
	Nombre de sites audités cumul 2021
Nombre d'audits sociaux cumul 2021	
Achats & Sourcing / Evaluation des fournisseurs	Pourcentage de fournisseurs stratégiques ayant été évalués et sélectionnés sur la base de leurs performances environnementales et sociétales
Achats & Sourcing / Water	Pourcentage de participation CDP pour les fournisseurs stratégiques directs
	Pourcentage de participation CDP pour les fournisseurs stratégiques indirects
	Pourcentage de participation CDP pour les fournisseurs stratégiques
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques directs avec score >=A- (parmi les participants)
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques directs avec score >=B (parmi les participants)
	Pourcentage de fournisseurs stratégiques avec score >=A- (parmi les participants)
Achats & Sourcing / Biodiversité	Pourcentage de fournisseurs stratégiques avec score >=B (parmi les participants)
	Pourcentage de « biobased » issus de sources durables
	Engagement zéro déforestation
	Pourcentage des ingrédients des formules et des matériaux d'emballage bio-sourcés traçables et issus de sources durables

RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE DE L'ORÉAL

Rapports des commissaires aux comptes

Thématique	Indicateurs
Corporate Responsibility & Fondation / Engagements des marques	Nombre de personnes ayant bénéficié des programmes d'engagement sociétaux des marques
Corporate Responsibility & Fondation / Ecoconception	Pourcentage de produits écoconçus
Corporate Responsibility & Fondation / Fonds pour les femmes	Nombre de structures et de bénéficiaires soutenus dans le cadre du Fonds pour les femmes
Corporate Responsibility & Fondation / BFBL	Nombre de personnes issues de communautés en difficulté ayant pu accéder à un emploi Nombre de personnes en situation de grande précarité formées aux métiers de la beauté
Corporate Responsibility & Fondation / Fonds L'Oréal - pilier 3	Engagements réalisés en 2021 dans le cadre du Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature Création du Fonds d'investissement mondial dédié à l'économie circulaire (Circular Innovation Fund)
Packaging	Pourcentage des emballages plastiques d'origine recyclée ou biosourcée Pourcentage de réduction de la quantité d'emballage utilisée pour les produits par rapport à 2019 Pourcentage des emballages plastiques rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables
Retail	Pourcentage d'écoconception des présentoirs publicitaires sur les lieux de vente Pourcentage des boutiques (points de vente en propre) conçues et construites selon les principes de développement durable
Droits humains	Existence d'un système de vérification de l'âge des salariés à l'embauche Communications et formations dispensées sur des sujets relatifs aux droits humains Nombre d'employés âgés de 16 à 18 ans

Annexe 2 : Liste des entités et sites contributeurs sélectionnés

- Les données sociales :
 - France ;
 - Canada ;
 - Taiwan.
- Les données EHS sélectionnées au sein des sites suivants :

Pays	Site
Turquie	Istanbul
Egypte	Le Caire
Espagne	SA Spain SA Spain Stores Gotemba
Japon	SA Japan R&I Japan
Canada	Montréal
Etats-Unis	Florence SA Salon Centric Sales
Afrique du Sud	Midrand
Brésil	Sao Paulo SA Brazil Sales
Chine	DC Chine R&I Chine SA Guangzhou China
Corée	SA Korea
Mexique	San Luis Potosi Mexico
Allemagne	SA Germany
France	SA CCZ RIO
Italie	SA Italy
Thaïlande	SA Thailand

4.7.2. Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales, sociétales, environnementales et de sécurité consolidées publiées dans le rapport de gestion du groupe

(Exercice clos au 31 décembre 2021)

L'OREAL

14, rue Royale
75008 Paris

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux comptes de L'Oréal (ci-après « l'entité »), nous avons procédé à des travaux visant à nous permettre d'exprimer une assurance raisonnable sur une sélection d'informations extra-financières (ci-après les « Informations sélectionnées ») relatives à l'exercice clos au 31 décembre 2021 publiées dans le rapport de gestion du Groupe L'Oréal.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, à notre avis, les Informations sélectionnées par L'Oréal et rappelées ci-dessous, publiées dans le rapport de gestion, ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Informations sélectionnées

Les Informations sélectionnées par L'Oréal sont les suivantes.

- Informations sociales :
 - effectif total, répartition des effectifs par zone géographique ;
 - pourcentage de marques dirigées par des femmes, nombre de filiales ayant reçu le label européen « *Gender Equality European & International Standard* ».
- Informations sociétales :
 - nombre d'audits sociaux réalisés durant l'année, et répartition des non-conformités par chapitre audité.
- Informations environnementales et de sécurité des sites industriels :
 - unités produites ;
 - émissions de CO₂ selon la méthode « market-based », directes et indirectes, pourcentage de sites neutres en carbone, consommation d'énergie totale et par produit fini, répartition par source d'énergie (électricité, gaz, fuel, vapeur, autres énergies), pourcentage d'énergie d'origine renouvelable consommée, électricité renouvelable consommée, taux d'autoconsommation d'électricité, fuites de fluides frigorigènes ;
 - consommation d'eau nette (hors eau recyclée et eau de pluie pour jardinage) totale et par produit fini, nombre d'usines waterloop, volume total d'eau recyclé sur site ou provenant d'un autre site L'Oréal ;
 - volume d'eaux usées concerné par l'analyse, conformité à 1000 mg/l max. de DCO, poids de la DCO et taux spécifique de la pollution avant traitement hors site / après traitement sur site ;
 - déchets transportables hors emballages navettes en rotation, avec emballages navettes à la source, boues, déchets totaux hors boues, déchets transportables liés à l'activité par nature et par cause (hors emballages navette), emballages navettes en rotation, traitement des déchets transportables liés à l'activité, déchets réglementés, déchets envoyés en décharge, dont ceux pour contrainte réglementaire, indices de valorisation et de valorisation matière ;
 - date d'inventaire biodiversité, utilisation de produits phytosanitaires ;
 - taux de fréquence conventionnel, taux d'incidents remontés total élargi et taux de gravité des accidents du travail.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations sélectionnées (ci-après les « Référentiels ») dont les éléments significatifs figurent dans le rapport de gestion et qui sont disponibles sur demande auprès des Directions Générales des Opérations, des Relations Humaines, des Achats, et de la Responsabilité Sociétale et Environnementale ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations sélectionnées ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Les Informations sélectionnées ont été établies en appliquant les Référentiels de l'entité tels que mentionnés ci-avant.